



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
The Guidelines for Development of Multipliers Leadership
of School Administrators under the Office of Udon thani
Primary Educational Service Area

ณัฐพงษ์ แก้วภูบาล^{1*} และ พนายุทธ เชยบาล²

Nattapong Kaewphooban^{1*} and Panayuth Choeybal²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

* ผู้ประสานงาน: firstfreedom.15@gmail.com

¹ M.Ed. Program in Educational Administration, Udon Thani Rajabhat University

² Assistant Professor, Lecturer of Master of Education Program in Educational Administration,
Udon Thani Rajabhat University

* Corresponding Author: firstfreedom.15@gmail.com

(Received: 2023-06-21; Revised: 2023-06-27; Accepted: 2023-07-19)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการ
จำเป็น 2) หาแนวทาง และ 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ระยะที่
1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 244 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้
คือ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.98 และสภาพที่คาดหวัง
เท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีจัดเรียงลำดับ
ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ระยะที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลมาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 9 คน
เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ระยะที่ 3 ประเมินโดย

ผู้เชี่ยวชาญที่เลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน ประเมินด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่คาดหวัง อยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นเรียงตามลำดับดังนี้ ลำดับแรก คือ ด้านดึงดูดและใช้คนเก่งเต็มที่ ลำดับที่สอง คือ ด้านตัดสินใจด้วยการอภิปราย ลำดับที่สาม คือ ด้านสร้างแรงบันดาลใจให้ใต้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ ลำดับที่สี่ คือ ด้านเพิ่มความท้าทาย และลำดับที่ห้า คือ ด้านปลูกฝังความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน 25 แนวทาง และ 3) แนวทางมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สภาพปัจจุบัน, สภาพที่คาดหวัง, ความต้องการจำเป็น, ภาวะผู้นำแบบทวีปัญญา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the actual states, the expected states, and the needs, 2) to find the guidelines, and 3) to assess the development of multipliers leadership's guidelines of the school administrators under the Office of Udon Thani Primary Educational Service Area. The research process was divided in to 3 phases. For the 1st phase, the samples were 244 school administrators under the Office of Udon Thani Primary Educational Service Area, obtained through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with the reliability of the actual state of 0.98 and the expectation of 0.99. The data were analysed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and modified priority needs index (PNI). For the 2nd phase, the data was collected through semi-structured interview by nine interviewees selected by purposive sampling technique. Content analysis was employed to explain the information. For the 3rd phase, five experts obtained by purposive sampling technique assessed the information in terms of utility, feasibility, propriety, and accuracy. The data was analyzed by means and standard deviation. The

results were as follows: 1) the actual state of multipliers leadership of school administrators under the Office of Udon Thani Primary Educational Service Area was at high level, the expected state was at the highest level, and the needs in order were - attracting and optimizing talent, decision making by debate, creating intensity, increasing the challenge, and ownership and accountability respectively, 2) the guidelines for development of multipliers leadership of school administrators consisted of five aspects, and 25 guidelines, 3) the guidelines for development of multipliers leadership of school administrators were evaluated at the highest level in terms of utility, feasibility, propriety, and accuracy.

Keywords: Actual State, Expected State, Needs, Multipliers Leadership

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งคือ ผู้บริหารสถานศึกษา (สุพล วังสินธ์, 2545) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เป็นผลสำเร็จสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) การที่ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำ (สุมาพร ทำทอง, 2554) ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะพฤติกรรม กระบวนการที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธายอมรับ และอุทิศตัวในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559) ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารหรือต่อตัวผู้บริหารและมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543)

ภาวะผู้นำที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายรวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถของผู้ร่วมงานให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นโดยการปฏิบัติของผู้นำแบบทวีปัญญา (พีรเดช พชรปัญญาพร, 2560) ผู้นำแบบทวีปัญญาเป็นผู้นำที่สามารถเข้าใจความคิดได้อย่างรวดเร็วและบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งสามารถปรับตัวและเพิ่มขีดความสามารถไปตามกาลเวลา ผู้นำที่มองข้ามความเป็นอัจฉริยะของตนเองและใส่พลังลงไปเพื่อนำอัจฉริยภาพของผู้ตามออกมาแล้วเพิ่มเข้าไป จากนั้นก็จะได้ผลลัพธ์เพิ่มขึ้น (Wiseman & McKeown, 2010)

การจัดการศึกษาของประเทศโดยรวมยังมีจุดอ่อน และบทบาทของครูส่วนใหญ่ยังไม่เอื้อต่อการส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563) สภาพปัญหาของครูในจังหวัดอุดรธานี พบว่า ครูบางส่วนยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ขาดทักษะในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ การใช้เทคโนโลยี และการนำนวัตกรรมและวิจัยทางการศึกษามาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี, 2564) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1-4 จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 พบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับจังหวัดอุดรธานี ทั้งคะแนนเฉลี่ยรวมของทุกวิชาและคะแนนเฉลี่ยของแต่ละรายวิชา (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี, 2564) จากปัญหาดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำภาวะผู้นำแบบทวีปัญญามาปรับใช้การบริหารสถานศึกษา โดยการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มที่ และส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน เมื่อครูและบุคลากรในสถานศึกษามีคุณภาพ ก็จะนำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามลำดับ

จากเหตุผลและความสำคัญที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบแบบแผนการวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ และระเบียบวิธีเชิงประเมิน

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 663 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี จำนวน 244 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็นอำเภอ จำนวน 20 อำเภอ คำนวณตามสัดส่วน แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

2.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ 2.3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ จำนวน 9 คน มาจาก 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และ 2.3.2 ผู้เชี่ยวชาญประเมินแนวทาง จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทวิปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่งวิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทวิปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับนิยาม ศัพท์เฉพาะ ตั้งแต่ 0.60–1.00 จำนวน 35 ข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์

แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.98 และสภาพที่คาดหวัง เท่ากับ 0.99

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

3.3 แบบประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมของการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของกัสกี (Guskey, 2000)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ และทางเทคโนโลยีดิจิทัล โดยได้รับคืนมาทุกฉบับและตรวจสอบความถูกต้อง สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 244 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานโครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีเพื่อทำหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นทำการติดต่อ นัดหมาย และดำเนินการสัมภาษณ์ เรียบเรียง และจัดเก็บข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

4.3 การประเมินแนวทาง ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีเพื่อทำหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน จากนั้นส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบประเมินแนวทางไปถึงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย

(Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5.2 จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยเรียงลำดับจากสภาพที่คาดหวังมากที่สุดไปหาสภาพที่คาดหวังน้อยที่สุด และคำนวณดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ซึ่งพัฒนาโดย นางลักขณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) โดยใช้สูตร ($PNI_{Modified} = (I-D)/D$)

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทาง โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลไปจำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านดึงดูดและใช้คนเก่งเต็มที่ 2) ด้านสร้างแรงบันดาลใจให้ได้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ 3) ด้านเพิ่มความท้าทาย 4) ด้านตัดสินใจด้วยการอธิบาย และ 5) ด้านปลูกฝังความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบ นำข้อมูลที่ได้รับทำการวิเคราะห์และสรุปผล นำส่งกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ทั้ง 9 คน ยืนยันแนวทาง

5.4 การวิเคราะห์ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: $S.D.$) และนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 244 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 68.85) ส่วนมากมีอายุมากกว่า 50 ปี (ร้อยละ 45.08) เกือบทั้งหมดมีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท (ร้อยละ 93.36) ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน (ร้อยละ 61.48) มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ 74.59) และส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษามากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 50.82) ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมีดังนี้

2. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี แสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล ดัชนีจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI) และ ลำดับที่ของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ภาวะผู้นำ แบบทวีปัญญา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI _{Modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล		
1. การดึงดูดและใช้คนเก่งเต็มที่	3.77	0.58	มาก	4.78	0.35	มากที่สุด	0.27	1
2. การสร้างแรงบันดาลใจ ให้ได้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่	3.77	0.63	มาก	4.72	0.45	มากที่สุด	0.25	3
3. การเพิ่มความท้าทาย	3.74	0.57	มาก	4.66	0.44	มากที่สุด	0.24	4
4. การตัดสินใจด้วยการอธิบาย	3.72	0.62	มาก	4.68	0.46	มากที่สุด	0.26	2
5. การปลูกฝังความเป็นเจ้าของ และความรับผิดชอบ	3.93	0.56	มาก	4.81	0.40	มากที่สุด	0.22	5
โดยรวม	3.79	0.59	มาก	4.73	0.43	มากที่สุด	0.25	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.79$) เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยการปลูกฝังความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบ ($\bar{X}= 3.93$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การดึงดูดและใช้คนเก่งเต็มที่กับการสร้างแรงบันดาลใจให้ได้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ ($\bar{X}= 3.77$ เท่ากัน) การเพิ่มความท้าทาย ($\bar{X}= 3.74$) และการตัดสินใจด้วยการอธิบาย ($\bar{X}= 3.72$) ตามลำดับ

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.73$) เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการปลูกฝังความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบ ($\bar{X}= 4.81$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การดึงดูดและใช้คนเก่งเต็มที่ ($\bar{X}= 4.78$) การสร้างแรงบันดาลใจให้ได้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ ($\bar{X}= 4.72$) การตัดสินใจด้วยการอธิบาย ($\bar{X}= 4.68$) และการเพิ่มความท้าทาย ($\bar{X}= 4.66$) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ลำดับแรก คือ การดึงดูดและใช้คนเก่งเต็มที่ (PNI_{Modified} = 0.27) ลำดับที่สอง คือ การตัดสินใจด้วยการอธิบาย (PNI_{Modified} = 0.26) ลำดับที่สาม คือ การสร้างแรงบันดาลใจให้ได้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ (PNI_{Modified} = 0.25) ลำดับที่สี่ คือ

การเพิ่มความท้าทาย ($PNI_{Modified} = 0.24$) และลำดับที่ห้า คือ การปลูกฝังความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบ ($PNI_{Modified} = 0.22$)

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มี 5 ด้าน 25 แนวทาง แสดงไว้ดังภาพที่ 1

4. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี



การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ดังนี้

1.1. สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรมีความรับผิดชอบในการทำงานอยู่เสมอ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับที่ ภณิตา ตันทักษิณานุกิจ (2559) กล่าวว่า ความสำเร็จที่ตนเองมีความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้ร่วมงานจะมีทัศนคติที่ดีต่องาน สอดคล้องกับที่ ศิรินันท์ วรรณกิจ (2545) ได้เสนอว่าความรับผิดชอบเป็นการปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ และสอดคล้องกับที่ สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นการแสดงออกถึงการทำหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ ผลการวิจัยที่พบยังไปสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พีรเดช พชรปัญญาพร (2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบว่า ภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความคาดหวังให้ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) ที่ได้เสนอว่า ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมาย จัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์และบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ อรทัย แสงทอง (2552) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารต้องกำหนดแผนงาน และวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร ผลการวิจัยที่พบยังไปสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561) ที่ศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ พบว่า ควรมีการส่งเสริมบุคลากรเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ลำดับแรก คือ การดึงดูดและใช้คนเก่งเต็มที่ ลำดับที่สอง คือ การตัดสินใจด้วยการอภิปราย ลำดับที่สาม คือ การสร้างแรงบันดาลใจให้ได้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ ลำดับที่สี่ คือ การเพิ่มความท้าทาย และลำดับที่ห้า คือ การปลูกฝังความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบ โดยที่การดึงดูดและใช้คนเก่งเต็มที่ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการดึงเอาศักยภาพของครูและบุคลากรออกมาใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับ แยลชิน (Yalcin et al, 2012) กล่าวว่า ศักยภาพของผู้ร่วมงานไม่ใช่สิ่งที่หาได้ยากในองค์กร แต่การที่จะดึงศักยภาพในตัวของผู้ร่วมงานให้แสดงทักษะและความสามารถได้อย่างเต็มที่นั้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย สอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554) ที่กล่าวว่า การบริหารคนเก่งจะทำให้องค์กรมีคนเก่งมากขึ้น และสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับ ฐานิตา อ่วมฉิม และ มณฑา จำปาเหลือง (2557) ที่กล่าวว่า การดึงดูดและใช้คนเก่งเต็มที่ เริ่มตั้งแต่ 1) การจัดคนเข้าทำงาน 2) การจัดองค์การ 3) การเรียนรู้ 4) การปฏิบัติงาน และ 5) การให้รางวัล และผลการวิจัยที่พบยังไปสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ อัครกิตต์ พัฒนสัมพันธ์ (2563) ที่ศึกษาการบริหารจัดการคนเก่งของพนักงานคนไทยในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครชลบุรี พบว่าควรมีการสรรหาพนักงาน การคัดเลือกพนักงานโดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ การพัฒนาพนักงาน และการรักษาให้คงอยู่ เป็นต้น

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มี 5 ด้าน 25 แนวทาง โดยได้รับการยืนยันจากผู้ให้ข้อมูลสามารถใช้ได้ทุกแนวทาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้อมูลที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญ เป็นแนวทางที่สามารถนำไปปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้จริง โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับศักยภาพของครูและบุคลากร และการมีส่วนร่วมในการทำงาน สอดคล้องกับที่ วิโรจน์ สารรัตน์ (2555) ได้กล่าวว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ สอดคล้องกับที่ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2550) ที่ได้กล่าวว่า กระบวนการในการบริหารและพัฒนาคนเก่ง ประกอบไปด้วย การสรรหาคัดเลือกคนเก่ง การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง การจูงใจและรักษาคนเก่ง และ การจ่ายค่าตอบแทน สอดคล้องกับ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมาย โดยค้นหาวิธีที่เหมาะสมที่กับครูและบุคลากรแต่ละคน และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ รัฐวิทย์ เหมือนมาตร และคณะ (2563) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูโรงเรียนขนาดเล็กในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ควรส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม สร้างภาวะผู้นำให้โอกาสเพื่อนร่วมงาน สร้างกำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน

3. การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแนวทางที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญนั้นมีการให้ข้อมูลที่เป็นจริงจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานด้านการศึกษามาสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับที่ สุวิมล ว่องวานิช (2551) กล่าวว่า การประเมินเป็นกระบวนการประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น สอดคล้องกับที่ ศิริชัย กาญจนวาสี (2552) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินเป็นกระบวนการศึกษาสิ่งต่างๆ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัย และสอดคล้องกับที่ วัชรกร ศุภกาญจน์รุจิ (2558) กล่าวว่า การประเมินเป็นการพิจารณาใช้ดุลยพินิจ ตัดสินคุณค่าบางสิ่งบางอย่างจากสารสนเทศ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่า ความต้องการจำเป็น ลำดับแรก คือ ด้านดึงดูดและใช้คนเก่งเต็มที่ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการดึงดูดและใช้ความสามารถของครูและบุคลากร ให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่า มี 5 ด้าน 25 แนวทาง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางดังกล่าวไปปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 1-4 สามารถนำแนวทางดังกล่าวไปเป็นข้อมูลในการจัดอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้

1.3 จากผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่า ผลการประเมินทุกด้าน

อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปปรับโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีกับประชากรที่มีความหลากหลาย เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกัน และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาผลการใช้แนวทางที่ได้จากการวิจัยนี้เพื่อให้ได้ผลเชิงประจักษ์

เอกสารอ้างอิง

- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *ทักษะภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: มัลติมีเดียฟอร์เมชันเทคโนโลยี.
- ฐานิตา อ่วมฉิม และ มณฑา จำปาเหลือง. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 7(3), 272-284.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พีรเดช พันธ์ปัญญาพร. (2560). *ภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- ภณิดา ตันทักษิณานุกิจ. (2559). *ความรู้สึกเป็นเจ้าของของพนักงานในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษาห้างสรรพสินค้าเสริมไทยคอมเพล็กซ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.
- รัฐวัลย์ เหมือนมาตร, พระครูกิตติญาณวิสิฐ, อุดร เขียวอ่อน, พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปัญญา และ เกษม แสงนนท์. (2563). แนวทางการพัฒนาศักยภาพครูโรงเรียนขนาดเล็กในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วารสารปัญญา*, 27(2), 72-86.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วัชรกร ศุภกาญจน์รุจิ. (2558). การประเมินโครงการจัดทำระบบสารสนเทศการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS): กรณีศึกษากรมทางหลวง. วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปทุมธานี.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). การบริหารคนเก่ง. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). ทฤษฎีการประเมิน. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิรินันท์ วรรัตนกิจ. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับ
ความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 โดยใช้
วิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์คาโนนิคอล. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษา
ขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัด
การศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2543). คุณภาพของครูสู่คุณภาพการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (21 ธันวาคม 2563). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.2564 (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร). สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2566,
จาก <https://drive.google.com/drive/folders/1Y2foQu6BN6i6zfxTrUGAkoMbYj6FtW91>

- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี. (25 มกราคม 2564). แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี. สืบค้นเมื่อ 23 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://online.anyflip.com/cpcv/pcnk/mobile/>
- _____. (17 พฤษภาคม 2564). แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จังหวัดอุดรธานี. สืบค้นเมื่อ 21 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://online.anyflip.com/cpcv/lawz/mobile/>.
- สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล. (2556). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ปทุมธานี.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- สุพล วังสินธุ์. (2545). การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา. วารสารวิชาการ, 5(6), 29-30.
- สุมาพร ทำทอง. (2554). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มวิภาวดีสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.
- _____. (2551). การประเมินความต้องการจำเป็นในประมวลสาระชุดวิชาการประเมินและการจัดการโครงการประเมิน. (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อรทัย แสงทอง. (2552). หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์. (2563). การบริหารจัดการคนเก่งของพนักงานคนไทยในบริษัทญี่ปุ่น แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครชลบุรี. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์, 6(1), 81-95.

- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2550). *กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาพนักงานดาวเด่น*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluation professional development*. California: A sage.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(1), 607-610.
- Wiseman, L., & McKeown, G. (2010). *Multipliers: how to best leaders make everyone smarter*. New York: Prentice Hall Press.
- Yalcin, V., Pelin, V., & Abdullah, A. (2012). The Effects of Using Talent Management With Performance Evaluation System Over Employee Commitment. *Social and Behavioral Sciences*, 58(8), 340-349.