

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ในองค์กร ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
The School Management Strategies in the 21st Century of
Administrators Affecting Organizational Commitment of
Teachers under Songkhla Primary Educational
Service Area Office 2

ณชญาตา สุวรรณชาตรี
Nachayada Suwanchatree
จรัส อติวิทยากรณ์
Jarus Atiwitthayaporn
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Hatyai University
Email: Nachayada.suw051@hu.ac.th



Received: 28 February 2025; Revised: 21 April 2025; Accepted: 18 August 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 2) ศึกษาระดับความผูกพันในองค์กร ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 และ 3) ศึกษากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้จำนวน 298 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .991 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันในองค์กร ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 3) กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารด้านงานวิชาการ (X_2) ด้านการจัดการเทคโนโลยี (X_3) และด้านการเงินและงบประมาณ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ 0.134 0.219 และ 0.294 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 3 สามารถร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของครู ได้ร้อยละ 37.3 ซึ่งสามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.669 + 0.294X_5 + 0.219X_3 + 0.134X_2$$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\widehat{Zy} = 0.458ZX_5 + 0.305ZX_3 + 0.223ZX_2$$

คำสำคัญ: กลยุทธ์การบริหาร, ศตวรรษที่ 21, ความผูกพันในองค์กร

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the school management strategies in the 21st century of administrators under Songkhla Primary Educational Service Area Office 2; 2) to study the level of organizational commitment of teachers under Songkhla Primary Educational Service Area Office 2; and 3) to examine how the school management strategies in the 21st century of administrators affect teachers' organizational commitment under Songkhla Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of 298 persons determined using the Krejcie and Morgan table and selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability value of .991. Statistics used for general data analysis included percentage, frequency, mean, standard deviation, and multiple regression.

The research findings were as follows: 1) The overall level of the school management strategies in the 21st century of administrators under Songkhla Primary Educational Service Area Office 2 was high. Personnel development had the highest mean, 2) The overall level of organizational commitment of teachers under Songkhla Primary Educational Service Area Office 2 was very high, 3) the school management strategies in the 21st century of administrators significantly affected teachers' organizational commitment at the .01 level. Multiple regression analysis showed that the administrators' 21st century school management strategies in academic affairs (X_2), technology management (X_3), and finance and budget (X_5) had regression coefficients in raw scores of 0.134, 0.219, and 0.294, respectively. These three variables together predicted 37.3% of the influence on teachers' organizational commitment.

The multiple regression equation in raw scores was:

$$\hat{Y} = 2.669 + 0.294X_5 + 0.219X_3 + 0.134X_2$$

The standardized regression equation was:

$$\widehat{Zy} = 0.458ZX_5 + 0.305ZX_3 + 0.223ZX_2$$

Keywords: School administration strategies, The 21st century, the organizational commitment

of teachers

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่าของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นจะเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมืองและทางสังคม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์และเทคโนโลยีใหม่ในอนาคต ดังนั้น การพัฒนาบุคคลให้มีทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 จะช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าได้ดียิ่งขึ้น สำหรับสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งในการสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความสามารถในการเข้าใจบริบทที่เปลี่ยนแปลงนี้อย่างลึกซึ้ง ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเห็นความสำคัญ ยอมรับและนำไปบูรณาการกับความรู้ในศาสตร์การสอน ความรู้ในเนื้อหาวิชา เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู ให้มีความเป็นครูมืออาชีพและกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรไปในที่สุด (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561)

ภายใต้การนำของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลที่สำคัญที่นอกจากจะพัฒนานักเรียน จะเป็นผู้ที่ช่วยขับเคลื่อนการทำงานของผู้บริหารในโรงเรียน การบริหารจัดการที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานเกิดความตระหนักและมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ ตลอดจนความก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่การงาน (ณิชานันท์ ศิริกุลสถิตย์, 2562) ซึ่งการบริหารที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้เกิดผลดีต่องาน การทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ มีความสามัคคี และเมื่อเกิดความรักความภักดีต่อองค์กร จะขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จได้ โดยริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงาน เพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษา (ณัฐนันท์ เสวตพงศ์, 2566) และยังสอดคล้องกับ อนุรักษ์ วัฒนธรรวรงค์ ที่ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายาม ความภักดี เป็นความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร (อนุรักษ์ วัฒนธรรวรงค์, 2561) ซึ่งความผูกพันในองค์กรนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างได้ผ่านการมีกลยุทธ์ในการบริหารงานของหน่วยงานที่ดี สอดคล้องกับ ปารณีย์ เปี้ยทา (2563) กล่าวว่า กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ตามหลักสังคหธรรม เป็นกระบวนการสร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และ เพื่อการวางแผนงานขององค์กร ก่อนที่จะนำแผนงานนั้นไปสู่การปฏิบัติ โดยบุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความรู้สึภาคภูมิใจ มีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อผลสำเร็จขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจะต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่ทิ้งความเหลื่อมล้ำไว้ด้านหลัง โดยจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำแนวคิดทางการบริหารในศตวรรษที่ 21 มาประยุกต์ทำให้การบริหารคนและบริหารงานดำเนินควบคู่กันไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมยุคใหม่ (วชิรวิทย์ สุราสา และเอกราช โฆสิตพิมานเวช, 2565)

กลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ ในการสร้างความผูกพันให้เกิดในองค์กร พร้อมกับการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เพราะกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรหรือหน่วยงาน เพราะผู้บริหารสามารถช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนิน

กิจกรรมของสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเป้าหมายที่สอดคล้องตามนโยบายการศึกษาละยุทธศาสตร์ชาติ สามารถบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (เจริญ ภูวจิตต์, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 ได้มีกลยุทธ์ที่พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา คือกลยุทธ์ที่ 3 ด้านการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน ซึ่งจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 จุดอ่อน (Weakness) ในด้านบุคคล พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนมีหนี้สิน บุคลากรบางส่วนไม่ปรับเปลี่ยนเจตคติ และบทบาทในการทำงานทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า ไม่มีจิตอาสาบริการ ขาดมนุษยสัมพันธ์ในการติดต่อประสานงาน ครูและบุคลากรขาดความรู้ ทักษะประสบการณ์ การใช้เทคโนโลยี บุคลากรบางส่วนที่สอนไม่ตรงตามวิชาเอก โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาครูไม่ครบชั้น ครูมีภาระงานนอกเหนือจากการสอนจำนวนมาก 6.มีอัตราค่าจ้างครูต่ำกว่าเกณฑ์ และจุดอ่อนด้านโครงสร้างและนโยบาย ที่พบว่า มีนโยบายการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลที่ไม่ชัดเจน นอกจากนี้พบว่าจากการรายงานข้อมูลอัตราครูผู้สอน ขาด/เกิน ตามเกณฑ์ก.ค.ศ. กำหนด พบว่าในภาพรวมโรงเรียนในสังกัดมีอัตราขาดจำนวน 171 อัตรา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 2566)

จากเหตุผลที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการบริหารและการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนศึกษากลยุทธ์การสร้างความผูกพันในองค์กร และบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีมในการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กร ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
3. เพื่อศึกษากลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมาย

ประชากร คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 125 โรงเรียน จำนวน 1,321 คน ปีการศึกษา 2566

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 125 โรงเรียน ปีการศึกษา 2566 จำนวน 298 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จากนั้นนำมาเทียบสัดส่วน และใช้การสุ่มแบบอย่างง่าย โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือคือ แบบสอบถามกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .991

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อขออนุญาต และขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล

2) ส่งหนังสือราชการของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ พร้อมส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ Google Form และประสานเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อส่งแบบสอบถามทางระบบ My office และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์ และในการวิจัยครั้งนี้ได้ผลตอบกลับมาทั้งหมด 298 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

3) ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทั้งหมดอย่างละเอียด ก่อนจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยการหาค่า IOC (Index of Consistency) และการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha-Coefficient)

2) ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์แบบการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ตาราง 1 กลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวม

ด้าน	กลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.35	0.71	มาก
2	ด้านงานวิชาการ	4.29	0.80	มาก
3	ด้านการจัดการเทคโนโลยี	4.32	0.72	มาก

4	ด้านการบริหารทั่วไป	4.25	0.80	มาก
5	ด้านการเงินและงบประมาณ	4.26	0.81	มาก
รวม		4.29	0.77	มาก

จากตารางที่ 1 กลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวม พบว่า กลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.77$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.71$) รองลงมาคือ ด้านการจัดการเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.72$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.80$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กร ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ตาราง 2 ความผูกพันในองค์กร ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวม

ด้าน	กลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	4.58	0.68	มากที่สุด
2	ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	4.56	0.59	มากที่สุด
3	ด้านการยอมรับองค์กร	4.62	0.63	มากที่สุด
รวม		4.59	0.63	มากที่สุด

จากตาราง 2 ความผูกพันในองค์กร ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการยอมรับองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.63$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.68$) และด้านด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.59$) ตามลำดับ

3. ผลการถดถอยพหุคูณของกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวม

ตาราง 3 ผลการถดถอยพหุคูณของกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร	Unstandardlized Coefficients		Standardlized Coefficients	t	p-value
	B	Std. Erro	Beta		
ค่าคงที่	2.699	.067		16.198	.000
1. ด้านการพัฒนาบุคลากร(X ₁)	-.031	.063	-.040	-.502	.616
2. ด้านงานวิชาการ(X ₂)	.134	.048	.223	2.773**	.006
3. ด้านการจัดการเทคโนโลยี(X ₃)	.219	.067	.305	3.261***	.001
4. ด้านการบริหารทั่วไป(X ₄)	.094	.056	.142	1.690	.092
5. ด้านการเงินและงบประมาณ(X ₅)	.294	.047	.458	6.197***	.000
R = 0.620, R ² = .384, Adjusted R Square = 0.373 F = 36.401 Sig. of F = 0.000					

มีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01, *มีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .001

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.620 มีค่า F เท่ากับ 36.401 ซึ่งมีส่วนที่อธิบายการเปลี่ยนแปลงได้ถึง 36.401 เท่า มีค่า Sig.of F เท่ากับ 0.000 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ(X₂) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเทคโนโลยี (X₃) และด้านการเงินและงบประมาณ (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.458 0.305 และ 0.223 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 ได้ร้อยละ 38.40 (R²=0.384)

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.669 + 0.294X_5 + 0.219X_3 + 0.134X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Zy} = 0.458ZX_5 + 0.305ZX_3 + 0.223ZX_2$$

อภิปรายผล

กลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในเชิงคุณภาพและการปรับตัวของระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะของการเรียนรู้ที่เปิดกว้างมากขึ้น รวมถึงเทคโนโลยีที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับนักเรียนโดยกลยุทธ์ที่ถูกนำมาใช้ในปัจจุบันไม่เพียงแต่เป็นการบริหารจัดการภายในโรงเรียน แต่ยังรวมถึงการมีวิสัยทัศน์ที่มองไปข้างหน้าในการเตรียมพร้อมให้สถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

ทางสังคมและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน การส่งเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับญานัณณ ศรีชมภู (2566) ที่ได้ศึกษา ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการบริหารวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และพบว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาไทย คือ การพัฒนาระบบการเรียนการสอนเพื่อเติมเต็มศักยภาพให้นักเรียนในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้ประสบความสำเร็จ ต้องกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารการจัดการเรียนรู้ โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นที่องค์ความรู้ทักษะ ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่เกิดกับตัวผู้เรียน โดยผสมผสานหลักสูตรและการเรียนการสอน ระบบสนับสนุนการเรียนรู้ จากทั้งครูและผู้บริหาร (สฤณี วิวาสุ และคณะ , 2565)

2. ความผูกพันในองค์กร ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีความรู้สึกในเชิงบวกในการปฏิบัติหน้าที่ และมีความผูกพันต่อโรงเรียนที่ทำงานอยู่ทั้งการความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การใช้ความสามารถของตนเองเพื่อจัดการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร รวมถึงการยอมรับองค์กร และการที่ผู้บริหารสามารถทำให้ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีความผูกพันในองค์กร ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาองค์กรในระยะยาว การสร้างความผูกพันของครูกับองค์กรมีหลายผลดีที่สามารถเกิดขึ้น ผู้บริหารที่สามารถสร้างความผูกพันนี้ได้ จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงาน และองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะครูทุกคนนั้นล้วนเป็นกำลังสำคัญขององค์กรมีหน้าที่และภารกิจร่วมกันในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้และเมื่อครูมีความผูกพันที่ดีต่อโรงเรียนแล้วย่อมทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับ ภาวิณี มณีศรี และคณะ (2565) ที่ได้ศึกษา การศึกษาความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 และสรุปว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับจะต้องเร่งสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับครูทุกคนในโรงเรียนเพราะหากองค์กรใดสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากก็จะทำให้บุคลากรปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปโดยจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและทำให้เกิดผลงานเป็นที่น่าพึงพอใจต่อองค์กร

3. กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร ในด้านการเงินและงบประมาณ ด้านการจัดการเทคโนโลยี และด้านงานวิชาการ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.458 0.305 และ 0.223 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานและการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สูง ก็ทำให้ความผูกพันในองค์กรของครูสูงตามไปด้วย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้มีการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณอย่างเป็นระบบ เมื่อโรงเรียนมีการบริหารจัดการงบประมาณที่ชัดเจนและโปร่งใส ครูสามารถเห็นภาพรวมของการใช้จ่ายงบประมาณที่ถูกต้องและเป็นธรรม ซึ่งทำให้ครูรู้สึกเชื่อมั่นในระบบการบริหารงาน และสร้างความเชื่อมโยงที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครู และการที่ครูได้เห็นผลลัพธ์จากการบริหารจัดการงบประมาณที่ดี จะทำให้พวกเขารู้สึกผูกพันและมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น นอกจากนั้นการที่ผู้บริหาร

สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างรอบด้าน โดยให้ความสำคัญกับการจัดการเทคโนโลยี การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปรับตัวและพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งการจัดการเทคโนโลยีในสถานศึกษาสามารถส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบวนการเรียนการสอน เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการเรียนรู้หรือเครื่องมือดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครู ทำให้ครูสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและรวดเร็ว รวมถึงการพัฒนาเครื่องมือและทรัพยากรต่าง ๆ ที่รองรับการสอนแบบทันสมัย รวมถึงกลยุทธ์ของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันในองค์กรของครู การให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัย การส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถทำให้ครูมีความรู้ลึกถึงการทำทนายและพัฒนาในการสอนอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้ครูมีโอกาสเข้าร่วมอบรมหรือพัฒนาทักษะด้านวิชาการใหม่ ๆ ช่วยให้ครูสามารถนำความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ ไปใช้ในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับภณชัย ทองงามขำ (2566) ที่ศึกษา พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และสรุปผลการวิจัยว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโดยร่วมกันทำนายได้ ร้อยละ 73.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า นโยบายขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้ครูเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระวัฒน์ ต้นสกุล (2558) เรื่อง การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระดับความผูกพันของครู พบว่า พฤติกรรมและกระบวนการของผู้ใช้ในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่อย่างถูกต้องในการจูงใจ กระตุ้น ชี้แนะ ผลักดัน อำนาจการให้บุคคลอื่นเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามที่ต้องการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Koontz and Weihrich (1988) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการบริหารของผู้บริหารมีความสำคัญในการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มอีกด้วย

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า กลยุทธ์การบริหารที่เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะด้านการเงินและงบประมาณ เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดเดิมที่อาจเน้นเพียงความสัมพันธ์ทางอารมณ์หรือแรงจูงใจส่วนบุคคลของครูเท่านั้น ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารสามารถวางแผนและบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ จะส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในระบบการบริหาร รู้สึกมั่นคง ปลอดภัย และมีแรงจูงใจในการทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ การจัดการด้าน เทคโนโลยี ก็เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันของครู โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่การเรียนการสอนต้องอาศัยแพลตฟอร์มออนไลน์และเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและจัดการเรียนรู้ ทำให้ครูรู้สึกว่าการศึกษามีการพัฒนาและพร้อมปรับตัวอยู่เสมอ ในส่วนของด้านงานวิชาการ ก็มีบทบาทในการสร้างความผูกพันเช่นกัน โดยการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ สนับสนุนการอบรม และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต จะทำให้ครูรู้สึกถึงคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ

สรุป

ผลการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ดังนี้ 1) กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันในองค์กรของครู ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 3) กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารด้านงานวิชาการ (X_2) ด้านการจัดการเทคโนโลยี (X_3) และด้านการเงินและงบประมาณ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ 0.134 0.219 และ 0.294 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 3 สามารถร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของครู ได้ร้อยละ 37.3

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษากลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า กลยุทธ์ด้านการบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญและตั้งกลยุทธ์ในการบริหารงานทั่วไป โดยผ่านการสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการบริหารด้านการศึกษาแต่ครูและบุคลากร เพื่อให้ดำเนินการงานจนบรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 จากการศึกษาความผูกพันในองค์กร ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ความผูกพันในองค์กรด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสนับสนุนครูให้ได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้

1.3 จากการศึกษาและวิเคราะห์กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า กลยุทธ์ด้านวิชาการส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ซึ่งค่าน้ำหนักน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์ด้านงานวิชาการเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้ได้มากที่สุด และจะสามารถสร้างความผูกพันในองค์กรของครูได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู เนื่องจากข้อมูลเชิงคุณภาพจะเป็นข้อมูลปฐมภูมิในการออกแบบรูปแบบ แนวทาง หรือวิธีการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของครูได้

2.2 ควรวิเคราะห์ปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู และนำมาต่อยอดเป็นแนวทางในการบริหารบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการในกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาปรับปรุง แนวทางการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2558). การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพระระดับ ความผูกพันของครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจริญ ภูวิจิตร. (2560). การพัฒนาครูเพื่อผลการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.
- ญาณิภรณ์ ศรีชมภู. (2566). ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการบริหารวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วารสารธรรมเพื่อชีวิต. 30(1), 439-459.
- ณัฐนันท์ เสวตพงศ์. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. 3(1), 140-149.
- ณิชานันท์ ศิริกุลสถิตย์. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ปารณีย์ เปี้ยทา. (2561). พุทธบูรณาการการบริหารสถานศึกษาสู่ องค์กรสมรรถนะสูง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 6(2), 669-682.
- ภาวิณี มณีศรี และคณะ. (2565). การศึกษาความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์. 7(3), 841-854.
- รณชัย ทองงามขำ. (2566). พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. วารสารสิรินธรปริทรรศน์. 24(2), 156-168.
- วชิรวิทย์ สุราสา, และเอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2565). ผู้บริหารที่นำสถานศึกษาสู่ความสำเร็จบนวิถีแห่งความเปลี่ยนแปลง. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี. 5(2), 186-201.
- สฤชดี วิวาสุข. (2565). กลยุทธ์การบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ. 7(8), 165-181.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. (2566). แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล. สงขลา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2.
- อนุรักษ วัฒนธนากรวงศ์. (2560). ค่านิยมเกี่ยวกับงานและความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ในแต่ละชนรุ่น. วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและเอกชน. 5(1), 83-102.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1988). Management (9th ed). New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607-610.