

**ความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรและ
วิชาการโรงเรียนในเครืออูร์สุลิน กรุงเทพมหานคร
ตามแนวคิดจิตตารมณ์อูร์สุลิน**

**The Priority Needs of Human Resource and
Academic Management in Schools of The Ursuline
Order in Bangkok Based on The Concept of
The Ursuline Spirituality.**

สุวรรณา ชัยพรแก้ว

* มหบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผศ.ดร.สุกัญญา แชมช้อย

* อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Suwanna Chaipornkaew

* Master of Education Program in Educational Administration, Department of Educational
Policy, Management and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University.

Asst.Prof.Dr.Sukanya Chamchoy

* Lecturer, Educational management, Department of Educational Policy,
Management and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University.

ข้อมูลบทความ

- * รับบทความ 7 พฤษภาคม 2563
- * แจกแก้ไข 5 มิถุนายน 2563
- * ตอบรับบทความ 8 มิถุนายน 2563

ความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร
ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน ประชากรที่ศึกษาคือ โรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร 2 โรงเรียน มีผู้บริหารและครูจำนวน 180 คน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร ผู้ร่วมบริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ ผู้ประสานงานกลุ่มสาระ และครูปฏิบัติหน้าที่สอนจำนวน 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 18 กุมภาพันธ์ - 2 มีนาคม 2563 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต (ค่าเฉลี่ย) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified})

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการพัฒนาบุคลากรนอกเวลาการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด คือ ด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม) ค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการพัฒนาบุคลากรในระหว่างการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด คือ ด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม) ค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ 2) ความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน มีลำดับความต้องการจำเป็น

จากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากรในระหว่างการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.126$) มีองค์ประกอบที่มีค่าความต้องการจำเป็นที่สูงที่สุด และต่ำสุด คือ ด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ ($PNI_{Modified} = 0.159$) และด้านความชื่นชมยินดีและความหวัง ($PNI_{Modified} = 0.002$) ลำดับที่สอง คือ การพัฒนาบุคลากรนอกเวลาปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.103$) มีองค์ประกอบที่มีค่าความต้องการจำเป็นที่สูงที่สุด และต่ำสุด คือ ด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ ($PNI_{Modified} = 0.159$) และด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม) ($PNI_{Modified} = 0.070$) ความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการโรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน มีลำดับความต้องการจำเป็นจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด คือ การวัดและประเมินผล ($PNI_{Modified} = 0.106$) มีองค์ประกอบที่มีค่าความต้องการจำเป็นที่สูงที่สุด และต่ำสุด คือ ด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ ($PNI_{Modified} = 0.168$) และด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม) ($PNI_{Modified} = 0.064$) ตามลำดับ ลำดับที่สอง คือ การพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{Modified} = 0.083$) มีองค์ประกอบที่มีค่าความต้องการจำเป็นที่สูงที่สุด และต่ำสุด คือ ด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ ($PNI_{Modified} = 0.138$) และด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม) ($PNI_{Modified} = 0.048$) และความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้าย คือ การจัดการเรียนการสอน ($PNI_{Modified} = 0.081$) มีองค์ประกอบที่มีค่าความต้องการจำเป็นที่สูงที่สุด และต่ำสุด คือ ด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ ($PNI_{Modified} = 0.157$) และด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม) ($PNI_{Modified} = 0.052$) ตามลำดับ

- คำสำคัญ:**
- 1) ความต้องการจำเป็น
 - 2) การบริหารบุคลากร
 - 3) การบริหารวิชาการ
 - 4) โรงเรียนคาทอลิก
 - 5) จิตตารมณ์อัสสุลิน

ความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร
ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน

Abstract

The purpose of this research was to 1) study the present state and the desirable state of human resource and academic management in schools of the Ursuline Order in Bangkok based on the concept of the Ursuline spirituality and 2) study the priority needs of human resource and academic management in schools of the Ursuline Order in Bangkok based on the concept of the Ursuline spirituality. The Studied population was two schools of the Ursuline Order in Bangkok consisted of 180 administrators and teachers. The research informants consisted of the administrators, the co-administrative team, head and the coordinator of academic departments and teachers, totally 123 informants. The research instrument used in this study was a 5 levels rating scaled opinionnaire distributed during 18th February to 2nd March 2020. The data was analyzed by frequency distribution, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Modified Priority Need Index (PNI_{Modified})

The research found that: 1) The present state of human resource and academic management in schools of the Ursuline Order in Bangkok based on the concept of the Ursuline spirituality was perform at a high level. The highest average was off-the-job development and the instructional management. While considering each element, the highest average was I will serve (Serviam) and the lowest average was Innovation, Prophecy and Adaptation. The desirable state management in schools of the Ursuline Order in

Bangkok based on the concept of the Ursuline spirituality was perform at a highest level. The highest average were on-the-job development and the instructional management. While considering each element, the highest average was I will serve (Serviam) and the lowest average was Innovation, Prophecy and Adaptation. 2) The priority needs of human resource management in schools of the Ursuline Order in Bangkok based on the concept of the Ursuline spirituality, sorted from highest to lowest were as follows: On-the-Job Development ($PNI_{Modified} = 0.126$). The highest element of priority need was Innovation, Prophecy and Adaptation ($PNI_{Modified} = 0.159$) and the lowest element of priority need was Joy and Hope ($PNI_{Modified} = 0.002$); The second rank of priority need index was Off-the-Job Development ($PNI_{Modified} = 0.103$) the highest element of priority need index was Innovation, Prophecy and Adaptation ($PNI_{Modified} = 0.159$) and the lowest element of priority need was I will serve (Serviam) ($PNI_{Modified} = 0.070$); The priority needs of academic management in schools of the Ursuline Order in Bangkok based on the concept of the Ursuline spirituality, sorted from highest to lowest were as follows: The Measurement and Evaluation ($PNI_{Modified} = 0.106$) the highest element of priority need index was Innovation, Prophecy and Adaptation ($PNI_{Modified} = 0.168$) and the lowest element of priority need was I will serve (Serviam) ($PNI_{Modified} = 0.064$); The second rank of priority need index was The Curriculum Development ($PNI_{Modified} = 0.083$) the

ความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร
ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน

highest element of priority need index was Innovation, Prophecy and Adaptation ($PNI_{Modified} = 0.138$) and the lowest element of priority need was I will serve (Serviam) ($PNI_{Modified} = 0.048$); and the final rank of the priority need index was The Instructional Management ($PNI_{Modified} = 0.081$) the highest element of priority need was Innovation, Prophecy and Adaptation ($PNI_{Modified} = 0.157$) and the lowest element of priority need was I will serve (Serviam) ($PNI_{Modified} = 0.052$), respectively.

Keywords:

- 1) Priority Needs
- 2) Human Resource Management
- 3) Academic management
- 4) Catholic School
- 5) The Ursuline Spirituality

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาในสังคมไทยประการหนึ่งที่ระบุไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ ปี 2560-2579 คือปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมของคนในสังคมไทย โดยเฉพาะการขาดความซื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบ วินัยในตนเอง และจิตสาธารณะ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2561) ดังนั้น ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ได้ระบุให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยม และวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ โดยการบูรณาการคุณธรรม จริยธรรม ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

โรงเรียนอัสสุลินในประเทศไทย เป็นโรงเรียนคาทอลิกที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาอบรมบุคคลให้เป็นคนทั้งครบ ไม่เพียงแต่พัฒนาด้านสติปัญญาเท่านั้น แต่ยังปลูกฝังคุณธรรมตามแนวทางของพระคัมภีร์ไบเบิล และจิตตารมณ์ของนักบุญอัญจลา เมริซี ผู้ก่อตั้งกลุ่มสตรีคณะอัสสุลิน ซึ่งต่อมากลายเป็นคณะนักบวชหญิงนิกายโรมันคาทอลิกที่ดำเนินงานด้านการให้การศึกษอบรมมายาวนาน โรงเรียนอัสสุลินในประเทศไทยดำเนินงานมา

ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1928 ในกรุงเทพมหานครมีโรงเรียนอัสสุลิน 2 แห่ง คือ โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย และโรงเรียนवासुเทวี ซึ่งได้รับใช้ช่วยเหลือสังคมด้วยการผลิตศิษย์ที่เป็นคนดีมีคุณธรรม ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อรับใช้สังคมในมิติต่างๆ ตามเป้าหมายการจัดการศึกษาของโรงเรียนจำนวนหลายท่าน อย่างไรก็ตามจากรายงานการประเมินคุณภาพภายในของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนขาดความเข้มแข็งในการถ่ายทอดจิตตารมณ์ขององค์การ เนื่องจากจำนวนครูใหม่มีมาก และยังต้องได้รับความช่วยเหลือในการวางแผนและการแสดงออก ความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้ปกครองตามจิตตารมณ์อัสสุลิน ซึ่งสวนกระแสกับค่านิยมของสังคมปัจจุบัน ครูจำนวนหนึ่งขาดความชัดเจนเป็นหนึ่งเดียวกันกับโรงเรียนในคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งจำเป็นในการสร้างแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน (โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย, 2561) อีกทั้งโรงเรียนควรเพิ่มกิจกรรมเพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม สร้างระเบียบวินัยให้ผู้เรียน ปลูกฝังให้เป็นผู้มีจิตสาธารณะ (โรงเรียนवासुเทวี, 2562) จากการสำรวจความเป็นอัสสุลินของโรงเรียนผ่านมุมมองของนักเรียน ผู้ปกครอง ครู และผู้บริหาร ในภาพรวมนักเรียนมีคุณธรรมต่างๆ ที่โรงเรียนปลูกฝังโดยเฉพาะการรับใช้ช่วย

ความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน

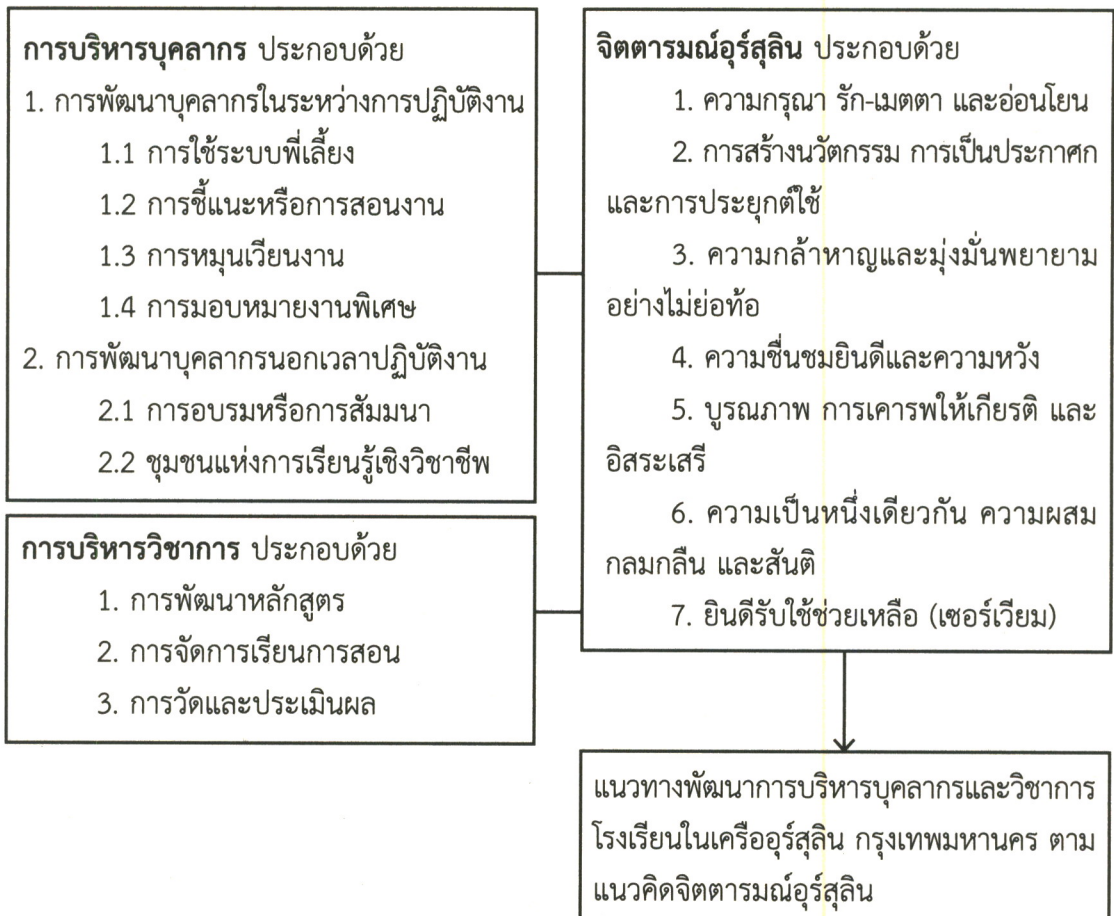
เหลือ (เซอร์เวียม) อย่างเด่นชัด แต่ก็ยังมีคุณธรรมอีกหลายด้านที่ต้องพัฒนา เช่น ระเบียบวินัย (โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย, 2563) การที่โรงเรียนจะปลูกฝังนักเรียนได้ จำเป็นต้องเริ่มจากครู ซึ่งเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับนักเรียนก่อน ดังนั้นการบริหารบุคลากรครูให้เข้าใจและปฏิบัติตนตามจิตตารมณ์อัสสุลินจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อครูจะเป็นแบบอย่างและปลูกฝังจิตตารมณ์อัสสุลินให้กับนักเรียน ควบคู่ไปกับการบูรณาการในด้านวิชาการด้วย เพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนได้รับการถ่ายทอดจิตตารมณ์อัสสุลิน เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรมตามเป้าหมายของโรงเรียนอัสสุลินในการผลิตศิษย์ที่มีคุณภาพเพื่อรับใช้สังคมต่อไป

จากสภาพปัญหาสังคมที่ต้องการบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ระบุให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ โดยส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อสังคม โรงเรียนในเครืออัสสุลินมุ่งให้การศึกษอบรมบุคคลทั้งครบ ด้วยจิตตารมณ์อัสสุลินที่ปลูกฝังคุณค่าหลักอันดีงามต่างๆ ในการดำเนินชีวิตเพื่อรับใช้สังคม แต่โรงเรียนยังขาดความเข้มแข็งในการถ่ายทอดจิตตารมณ์ขององค์กรให้ครูใหม่ ซึ่งยังต้องได้รับการช่วยเหลือให้เข้าใจ

และปฏิบัติตนตามจิตตารมณ์อัสสุลิน อีกทั้งนักเรียนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างต่อเนื่อง จากสภาพการณ์ข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน และวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นสารสนเทศในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรและวิชาการ นำไปสู่การสร้างแนวทางการพัฒนาครูและนักเรียนของโรงเรียนในเครืออัสสุลิน ให้เข้มแข็งในจิตตารมณ์อัสสุลินต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครือออร์สุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์ออร์สุลิน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครือออร์สุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์ออร์สุลิน และศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครือออร์สุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์ออร์สุลิน ประชากรและผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ประชากรจำนวนทั้งสิ้น 180 คน จากโรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย และโรงเรียนนวมสุทิวี จังหวัดกรุงเทพมหานคร และผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหาร 6 คน ผู้ร่วมบริหาร 10 คน หัวหน้ากลุ่มสาระและผู้ประสานงานกลุ่มสาระ 20 คน และครู 87 คน รวมจำนวน 123 คน กลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งสิ้น 180 คน ได้มาจากการเทียบสัดส่วนตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครือออร์สุลิน กรุงเทพมหานคร ตาม

แนวคิดจิตตารมณ์ออร์สุลิน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบคำถามปลายเปิด (open-ended question)

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากร การบริหารวิชาการ และแนวคิดจิตตารมณ์ออร์สุลิน
2. กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และข้อคำถามในการสอบถามให้ชัดเจนตามผังโครงสร้างเครื่องมือวิจัย โดยกำหนดแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบตอบสนองคู่
3. ออกแบบและสร้างแบบตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหาของแบบสอบถาม กำหนดความตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหาของข้อคำถามกับนิยามศัพท์
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ จากนั้นนำเสนอแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสมก่อนจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือนำจากสาขาวิชาเพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ขออนุญาตผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 123 คน ใช้เวลา 12 วัน ระหว่างวันที่ 18 กุมภาพันธ์ ถึงวันที่ 2 มีนาคม 2563

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์แบบสอบถามโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) โดยใช้เกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์เนื้อหา

2. วิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) โดยจัดลำดับความสำคัญจากค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเรียงค่าดัชนีจากมากไปหาน้อย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์สุลิน

1.1 การบริหารบุคลากร ประกอบด้วย 1) การพัฒนาบุคลากรในระหว่างปฏิบัติงาน และ 2) การพัฒนาบุคลากรนอกเวลาปฏิบัติงาน ตามแนวคิดจิตตารมณ์สุลิน แสดงดังตารางที่ 1

ความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร
ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสุลิน
กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน ในภาพรวม

ข้อ	การบริหารบุคลากร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	การพัฒนาบุคลากรในระหว่างการทำงาน	4.29	0.698	มาก	4.83	0.382	มากที่สุด
	1.1 ด้านความกรุณา รัก-เมตตา และอ่อนโยน	4.32	0.736	มาก	4.85	0.373	มากที่สุด
	1.2 ด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้	3.94	0.729	มาก	4.71	0.488	มากที่สุด
	1.3 ด้านความกล้าหาญและมุ่งมั่นพยายาม อย่างไม่ย่อท้อ	4.20	0.734	มาก	4.81	0.423	มากที่สุด
	1.4 ด้านความชื่นชมยินดีและความหวัง	4.81	0.423	มากที่สุด	4.82	0.392	มากที่สุด
	1.5 ด้านบุรณภาพ การเคารพให้เกียรติ และอิสระเสรี	4.34	0.702	มาก	4.84	0.385	มากที่สุด
	1.6 ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน ความผสมกลมกลืนและสันติ	4.38	0.698	มาก	4.87	0.335	มากที่สุด
	1.7 ด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม)	4.54	0.618	มากที่สุด	4.91	0.279	มากที่สุด
2.	การพัฒนาบุคลากรนอกเวลาปฏิบัติงาน	4.36	0.662	มาก	4.81	0.422	มากที่สุด
	2.1 ด้านความกรุณา รัก-เมตตา และอ่อนโยน	4.43	0.653	มาก	4.80	0.440	มากที่สุด
	2.2 ด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้	4.09	0.711	มาก	4.74	0.484	มากที่สุด
	2.3 ด้านความกล้าหาญและมุ่งมั่นพยายาม อย่างไม่ย่อท้อ	4.24	0.680	มาก	4.78	0.440	มากที่สุด
	2.4 ด้านความชื่นชมยินดีและความหวัง	4.36	0.686	มาก	4.81	0.433	มากที่สุด
	2.5 ด้านบุรณภาพ การเคารพให้เกียรติ และอิสระเสรี	4.41	0.649	มาก	4.82	0.418	มากที่สุด
	2.6 ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน ความผสมกลมกลืน และสันติ	4.45	0.624	มาก	4.83	0.399	มากที่สุด
	2.7 ด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม)	4.56	0.627	มากที่สุด	4.88	0.341	มากที่สุด
	รวม	4.33	0.680	มาก	4.83	0.402	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารบุคลากร โรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสัมชัญในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสัมชัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$) เมื่อพิจารณาการบริหารบุคลากรในระหว่างการทำงานเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและต่ำที่สุดคือ ด้านความชื่นชมยินดีและความหวัง ($\bar{x} = 4.81$) และด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ ($\bar{x} = 3.94$) ตามลำดับ การบริหารบุคลากรนอกเวลาปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและต่ำที่สุดคือ ด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม) ($\bar{x} = 4.56$) และด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ ($\bar{x} = 4.09$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.83$) เมื่อพิจารณาการบริหารบุคลากรรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยการพัฒนาบุคลากรในระหว่างการทำงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและต่ำที่สุด คือด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม) ($\bar{x} = 4.91$) และด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ ($\bar{x} = 4.71$) ตามลำดับ การพัฒนาบุคลากรนอกเวลาปฏิบัติงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและต่ำที่สุด คือด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม) ($\bar{x} = 4.88$) และด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ ($\bar{x} = 4.74$) ตามลำดับ

1.2 การบริหารวิชาการ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอน และ 3) การวัดและประเมินผล ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสัมชัญ แสดงดังตารางที่ 2

ความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร
ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน

ตารางที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการโรงเรียนในเครืออัสสุลิน
กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน ในภาพรวม

ข้อ	การบริหารวิชาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	การพัฒนาหลักสูตร	4.45	0.643	มาก	4.82	0.404	มากที่สุด
	1.1 ด้านความกรุณา รัก-เมตตา และอ่อนโยน	4.49	0.641	มาก	4.80	0.417	มากที่สุด
	1.2 ด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้	4.20	0.715	มาก	4.78	0.458	มากที่สุด
	1.3 ด้านความกล้าหาญและมุ่งมั่นพยายาม อย่างไม่ย่อท้อ	4.40	0.657	มาก	4.84	0.391	มากที่สุด
	1.4 ด้านความชื่นชมยินดีและความหวัง	4.46	0.665	มาก	4.82	0.413	มากที่สุด
	1.5 ด้านบุรณภาพ การเคารพให้เกียรติ และอิสระเสรี	4.47	0.625	มาก	4.83	0.391	มากที่สุด
	1.6 ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน ความผสมกลมกลืนและสันติ	4.50	0.637	มากที่สุด	4.83	0.395	มากที่สุด
	1.7 ด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม)	4.63	0.559	มากที่สุด	4.85	0.363	มากที่สุด
2.	การจัดการเรียนการสอน	4.47	0.638	มาก	4.83	0.388	มากที่สุด
	2.1 ด้านความกรุณา รัก-เมตตา และอ่อนโยน	4.54	0.620	มากที่สุด	4.83	0.401	มากที่สุด
	2.2 ด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้	4.13	0.752	มาก	4.78	0.434	มากที่สุด
	2.3 ด้านความกล้าหาญและมุ่งมั่นพยายาม อย่างไม่ย่อท้อ	4.40	0.662	มาก	4.83	0.399	มากที่สุด
	2.4 ด้านความชื่นชมยินดีและความหวัง	4.47	0.635	มาก	4.82	0.392	มากที่สุด
	2.5 ด้านบุรณภาพ การเคารพให้เกียรติ และอิสระเสรี	4.52	0.595	มากที่สุด	4.83	0.392	มากที่สุด
	2.6 ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน ความผสมกลมกลืนและสันติ	4.57	0.613	มากที่สุด	4.84	0.371	มากที่สุด
	2.7 ด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม)	4.64	0.592	มากที่สุด	4.88	0.325	มากที่สุด

ข้อ	การบริหารวิชาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3.	การวัดและประเมินผล	4.33	0.748	มาก	4.79	0.439	มากที่สุด
	1.1 ด้านความกรุณา รัก-เมตตา และอ่อนโยน	4.36	0.742	มาก	4.78	0.435	มากที่สุด
	1.2 ด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้	4.05	0.834	มาก	4.73	0.513	มากที่สุด
	1.3 ด้านความกล้าหาญและมุ่งมั่นพยายาม อย่างไม่ย่อท้อ	4.26	0.755	มาก	4.78	0.459	มากที่สุด
	1.4 ด้านความชื่นชมยินดีและความหวัง	4.33	0.762	มาก	4.80	0.424	มากที่สุด
	1.5 ด้านบุรณภาพ การเคารพให้เกียรติ และอิสระเสรี	4.38	0.728	มาก	4.80	0.423	มากที่สุด
	1.6 ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน ความผสมกลมกลืนและสันติ	4.41	0.738	มาก	4.79	0.428	มากที่สุด
	1.7 ด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม)	4.54	0.675	มากที่สุด	4.83	0.388	มากที่สุด
	รวม	4.42	0.676	มาก	4.81	0.410	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการ โรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลินในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารวิชาการโรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลินในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) โดยการพัฒนาหลักสูตร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและต่ำที่สุดคือ ด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม) ($\bar{X} = 4.63$) และด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ ($\bar{X} = 4.20$) ตามลำดับ ส่วนการจัดการเรียนการสอน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและต่ำที่สุดคือ ด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม) ($\bar{X} = 4.64$) และด้านความชื่นชมยินดีและความหวัง ($\bar{X} = 3.47$) ตามลำดับ สำหรับการวัดและประเมินผล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและต่ำที่สุดคือ ด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม) ($\bar{X} = 4.54$) และด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร
ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.81$) เมื่อพิจารณาการบริหารวิชาการรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยการบริหารวิชาการ ประเด็นการพัฒนาหลักสูตร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำที่สุด คือด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม) ($\bar{x} = 4.85$) และด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ ($\bar{x} = 4.78$) ตามลำดับ การจัดการเรียนการสอน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำที่สุดคือ ด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม) ($\bar{x} = 4.88$) และด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ ($\bar{x} = 4.13$) ตามลำดับ การวัดและประเมินผล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำที่สุดคือ ด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม) ($\bar{x} = 4.83$) และด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ ($\bar{x} = 4.73$) ตามลำดับ

2. ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรและวิชาการ โรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน ด้วยการนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาวิเคราะห์หาดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการจำเป็นของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน โดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNIModified) เมื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรและวิชาการ จำแนกตามองค์ประกอบของแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน ผู้วิจัยจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรและการบริหารวิชาการ แสดงดังตารางที่ 3 (หน้าที่ 133) และ ตารางที่ 4 (หน้าที่ 134) ดังนี้

จากตารางที่ 3 สรุปการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน โดยภาพรวมพบว่า การบริหารบุคลากรที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การพัฒนาบุคลากรในระหว่างการทำงาน เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ ที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดและต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.195$) และด้านความชื่นชมยินดีและความหวัง ($PNI_{\text{modified}} = 0.002$ ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 คือ การพัฒนาบุคลากรนอกเวลาปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของจิตตารมณ์อัสสุลิน สามารถสรุปลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดและต่ำที่สุดคือ ด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.159$) และด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม) ($PNI_{\text{modified}} = 0.070$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การจัดลำดับความต้องกรจำเป็นของการบริหารบุคคลากรโรงเรียนในเครือข่ายสุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตตารมณัุสุลิน ในภาพรวม

การบริหารบุคลากร	จิตตารมณัุสุลิน							PNI _{modified}	ลำดับ			
	ประเด็น	1. ด้านความกรุณา รัก-เมตตา และอ่อนโยน	2. ด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้	3. ด้านความกล้าหาญและมุ่งมั่น พยายามอย่างไม่ย่อท้อ	4. ด้านความซื่อสัตย์และความหวัง	5. ด้านบุรณภาพ การเคารพ ให้เกียรติ และอิสระเสรี	6. ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน ความผสมกลมกลืนและสันติ			7. ด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม)		
2. การพัฒนาบุคลากรนอก เวลาปฏิบัติงาน	D	4.32	3.94	4.20	4.81	4.34	4.38	4.54	0.126	1		
		I	4.85	4.71	4.81	4.82	4.84	4.87			4.91	
	PNI _{modified}	0.123	0.195	0.145	0.002	0.115	0.112	0.081			0.103	2
		ลำดับ	(3)	(1)	(2)	(7)	(4)	(5)				
	D	4.43	4.09	4.24	4.36	4.41	4.45	4.56			0.103	2
		I	4.80	4.74	4.78	4.81	4.82	4.83				
	PNI _{modified}	0.084	0.159	0.127	0.103	0.093	0.085	0.070			0.103	2
		ลำดับ	(6)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)				

หมายเหตุ: D: Degree of success (สภาพปัจจุบัน), I: Importance (สภาพที่พึงประสงค์)

PNI_{modified}: Modified Priority Needs Index (ค่าดัชนีลำดับความต้องกรจำเป็น)

ความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร
ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน

ตารางที่ 4 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสุลิน
กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน ในภาพรวม

การบริหารวิชาการ	ประเด็น	จิตตารมณ์อัสสุลิน							PNI _{modified}	ลำดับ
		1. ด้านความกรุณา รัก-เมตตา และอ่อนโยน	2. ด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประชาศก และการประยุกต์ใช้	3. ด้านความกล้าหาญและมุ่งมั่น พยายามอย่างไม่ย่อท้อ	4. ด้านความซื่อสัตย์และความซื่อ	5. ด้านบุรณภาพ การเคารพ ให้เกียรติ และอิสระเสรี	6. ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน ความผสมกลมกลืนและสันติ	7. ด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม)		
1. การพัฒนาหลักสูตร	D	4.49	4.20	4.40	4.46	4.47	4.50	4.63	0.083	2
	I	4.80	4.78	4.84	4.82	4.83	4.83	4.85		
	PNI _{modified}	0.069	0.138	0.100	0.081	0.081	0.073	0.048		
	ลำดับ	(6)	(1)	(2)	(3)	(3)	(5)	(7)		
2. การจัดการเรียนการสอน	D	4.54	4.13	4.40	4.47	4.52	4.57	4.64	0.081	3
	I	4.83	4.78	4.83	4.82	4.83	4.84	4.88		
	PNI _{modified}	0.064	0.157	0.098	0.078	0.069	0.059	0.052		
	ลำดับ	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(6)	(7)		
3. การวัดและประเมินผล	D	4.36	4.05	4.26	4.33	4.38	4.41	4.54	0.106	1
	I	4.78	4.73	4.78	4.80	4.80	4.79	4.83		
	PNI _{modified}	0.096	0.168	0.122	0.109	0.096	0.086	0.064		
	ลำดับ	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)	(6)	(7)		

หมายเหตุ: D: Degree of success (สภาพปัจจุบัน), I: Importance (สภาพที่พึงประสงค์)
PNI_{modified}: Modified Priority Needs Index (ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น)

จากตารางที่ 4 สรุปการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการโรงเรียนในเครือออร์สุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์ออร์สุลิน โดยภาพรวมพบว่า การบริหารวิชาการที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การวัดและประเมินผล เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของจิตตารมณ์ออร์สุลิน สามารถสรุปลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดและต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.168$) และด้านยินดียินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม) ($PNI_{\text{modified}} = 0.064$) ตามลำดับ ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 คือ การพัฒนาหลักสูตร เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของจิตตารมณ์ออร์สุลิน สามารถสรุปลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดและต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.138$) และด้านยินดียินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม) ($PNI_{\text{modified}} = 0.048$) ตามลำดับ ความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้าย คือ การจัดการเรียนการสอน เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของจิตตารมณ์ออร์สุลิน สามารถสรุปลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดและต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.157$) และ และด้านยินดียินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม) ($PNI_{\text{modified}} = 0.052$) ตามลำดับ

จากสรุปผลการวิจัยข้างต้น ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครือออร์สุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์ออร์สุลิน ได้ผลการวิเคราะห์ว่า การบริหารบุคลากรที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็นเรียงจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากรในระหว่างปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรนอกเวลาปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนด้านการบริหารวิชาการ ที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็นเรียงจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด คือ การวัดและประเมินผล การพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารบุคลากรโรงเรียนในเครือออร์สุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิด จิตตารมณ์ออร์สุลิน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การพัฒนาบุคลากรนอกเวลาการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าการพัฒนาบุคลากรในระหว่างการปฏิบัติงานเล็กน้อย เนื่องจากโรงเรียนในเครือออร์สุลินมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยความเป็นออร์สุลินของโรงเรียน ในมุมมองของผู้บริหาร ครู นักเรียน

ความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครือออร์สุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์ออร์สุลิน

และผู้ปกครองของโรงเรียนมาแต่ระเดอวิทยาลัย พบว่าคุณครูได้รับคำแนะนำ ช่วยเหลือจาก คณะซิสเตอร์ ผู้บริหาร ครูรุ่นพี่ ให้พัฒนาตาม ศักยภาพ มีการจัดอบรมเพื่อทบทวนและ ไตร่ตรองความเป็นครูออร์สุลินอย่างสม่ำเสมอ (โรงเรียนมาแตร์เดอวิทยาลัย, 2563) ตัวอย่าง การพัฒนาบุคลากรนอกเวลาการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การสัมมนาผู้ร่วมบริหาร การศึกษาออร์สุลินปีละครั้ง การฟื้นฟูจิตใจครู จัดกลุ่มย่อยแบบค้ำคินนอกสถานที่ทุกปี สำหรับครูทุกคน การส่งครูร่วมอบรมสัมมนา ต่างๆ และค่ายสืบทอดจิตตารมณ์นักบุญ อัญชลาสสำหรับครูใหม่ เป็นต้น ส่วนการพัฒนา บุคลากรในเวลาการปฏิบัติงาน เช่น การใช้ ระบบพีเลียง การชี้แนะหรือสอนงาน การ หมุนเวียนงาน และการมอบหมายงานพิเศษ ที่ผ่านมายังไม่ได้มีการวางระบบอย่างชัดเจน ทีมบริหารโรงเรียนในเครือออร์สุลินจัดพัฒนา บุคลากรเองตามบริบทของแต่ละโรงเรียน ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งขนาดและจำนวน บุคลากร ดังนั้นสภาพปัจจุบันของการบริหาร บุคลากรโรงเรียนในเครือออร์สุลิน กรุงเทพ มหานครจึงอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็น รายด้านพบว่า ด้านการสร้างนวัตกรรม การ เป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดทั้งการบริหารบุคลากรในระหว่างการ ปฏิบัติงานและนอกเวลาปฏิบัติงาน เพราะที่

ผ่านมาบริบทของโรงเรียนในเครือออร์สุลินให้ ความสำคัญกับจิตตารมณ์เซอร์เวียม หรือ ด้านการช่วยเหลือรับใช้ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด รวมทั้งพยายามส่งต่อคุณค่าหลักอันเป็น ธรรมประเพณีที่ดิงามของโรงเรียนออร์สุลินไปสู่ ครูรุ่นใหม่ เช่น การใส่ใจนักเรียนเป็นรายบุคคล อบรมด้วยความรัก ตักเตือนด้วยเหตุผล ทำให้ การพัฒนาบุคลากรในด้านการสร้างนวัตกรรม เปลี่ยนแปลงและริเริ่มสิ่งใหม่ยังมีน้อย จึงต้อง สนับสนุนด้านนี้เพิ่มมากขึ้น เป็นสภาพที่พึง ประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของการบริหาร บุคลากรที่ต้องพัฒนาครูทั้งในระหว่างการ ปฏิบัติงานและนอกเวลาปฏิบัติงาน

ในส่วนของสภาพปัจจุบันของการบริหาร วิชาการ โรงเรียนในเครือออร์สุลิน กรุงเทพ มหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์ออร์สุลินในภาพ รวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ที่สุด คือ ด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม) ตรงกันทั้งการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียน การสอน และการวัดประเมินผล เนื่องจาก จิตตารมณ์นี้เป็นอัตลักษณ์ของโรงเรียน ออร์สุลินทุกแห่ง ผลการวิจัยตรงกับสิ่งที่นักเรียน ผู้ปกครอง ครู และผู้บริหารของโรงเรียนมา แตร์เดอวิทยาลัยประเมินเช่นเดียวกันว่า นักเรียนมีเซอร์เวียมในชีวิตประจำวันเป็นอันดับ แรก (โรงเรียนมาแตร์เดอวิทยาลัย, 2563) รวม ทั้งการประเมินความเป็นออร์สุลินของผู้บริหาร

และครูโรงเรียนวาสุเทวี ได้นำเสนอการมี เซอร์เวียมของนักเรียนเป็นอันดับแรกเช่นกัน (โรงเรียนวาสุเทวี, 2563) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ ตรงกันทั้ง การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นจิตตารมณ์ ออร์สุลินด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของการบริหาร บุคลากรด้วยเช่นเดียวกัน กล่าวได้ว่ามีความ สอดคล้องกันทั้งในส่วนของบุคลากรครูและ นักเรียน

2. ความต้องการจำเป็นของการบริหาร บุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครือออร์สุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์ ออร์สุลิน การศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครือ ออร์สุลิน กรุงเทพมหานคร ในส่วนของการ บริหารบุคลากร คือ การพัฒนาบุคลากรใน ระหว่างปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากรนอก เวลาปฏิบัติงาน มีค่าความต้องการจำเป็น สูงกว่าการบริหารวิชาการ และค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรสูงกว่า ค่าเฉลี่ยรวม แสดงถึงมุมมองของผู้บริหาร ผู้ร่วมบริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ ผู้ประสานงาน กลุ่มสาระ และครู ที่เล็งเห็นถึงความจำเป็น ของการพัฒนาครูของโรงเรียนตามจิตตารมณ์

ออร์สุลิน เนื่องจากในปัจจุบันคุณครูที่ทำงานกับ โรงเรียนในเครือออร์สุลินมายาวนานได้เกษียณ อายุไป จำนวนครูใหม่มีมากขึ้น การส่งต่อจิต ตารมณ์ออร์สุลินของครูจากรุ่นสู่รุ่นขาดความต่อ เนื่อง ตรงกับข้อมูลจากรายงานการประเมิน คุณภาพภายในของโรงเรียนที่พบว่าโรงเรียน ขาดความเข้มแข็งในการถ่ายทอดวัฒนธรรม ขององค์กร เนื่องจากจำนวนครูใหม่มีมาก และ ยังต้องได้รับความช่วยเหลือในการวางแผนและ การแสดงออก ความสัมพันธ์กับนักเรียนและ ผู้ปกครองตามจิตตารมณ์ออร์สุลิน (โรงเรียนมา แตร์เดอวิวิทยาลัย, 2561) ดังนั้นการพัฒนาคู รจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง เพราะครูคือต้นแบบของ นักเรียน

เมื่อพิจารณาการบริหารบุคลากรและ วิชาการโรงเรียนในเครือออร์สุลิน กรุงเทพ มหานคร ทั้ง 5 ประเด็น คือ 1) การพัฒนา บุคลากรในระหว่างปฏิบัติงาน 2) การพัฒนา บุคลากรนอกเวลาปฏิบัติงาน 3) การพัฒนา หลักสูตร 4) การจัดการเรียนการสอน และ 5) การวัดและประเมินผล ในรายด้านตาม จิตตารมณ์ออร์สุลิน 7 ประการ พบว่า ด้านการ สร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการ ประยุกต์ใช้ มีลำดับความต้องการจำเป็นสูง ที่สุดเช่นเดียวหมด สะท้อนให้เห็นว่า จาก สภาพสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไป อย่างรวดเร็ว โรงเรียนต้องการผู้บริหารและ

ความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน

ครูที่สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อสร้างสรรค์สังคมที่ดีขึ้น การสร้างนวัตกรรมเป็นหนึ่งในคุณลักษณะพิเศษของคณะอัสสุลิน ซึ่งนักบุญอัญญาผู้ก่อตั้งได้สร้างนวัตกรรมรูปแบบการดำเนินชีวิตของกลุ่มสตรีที่รับใช้พระเจ้าแต่ไม่ได้อยู่ในอารามนักบวชอันเป็นสิ่งใหม่เอี่ยมในสังคมอิตาลีสมัยศตวรรษที่ 15 และนักบุญอัญญาลาบอกให้สมาชิกดำเนินชีวิตโดยสามารถปรับเปลี่ยนตามบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ท่านกล่าวไว้ว่า “ถ้าเกิดมีความจำเป็นต้องบัญญัติกฎใหม่ๆ หรือต้องทำอะไรแตกต่างออกไป ตามกาลเวลาและสถานการณ์แวดล้อม ก็จงดำเนินการอย่างรอบคอบ และทำโดยอาศัยคำแนะนำที่ดี” (คณะอัสสุลินแห่งสหภาพโรมัน, 2538) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Waters (1985) ได้ศึกษาการกำเนิด การพัฒนา และอิทธิพลของจิตตารมณ์อัสสุลินที่มีต่อโรงเรียนคาทอลิกของคณะนักบวชหญิงคณะอื่นๆ พบประเด็นการปรับตัวของคณะอัสสุลินให้เหมาะกับการจัดการศึกษาตามแต่ละยุคสมัยในบริบทประเทศต่างๆ ดังนั้น จากผลการวิจัยพบความต้องการจำเป็นอันดับแรกในเรื่องการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอัสสุลิน กรุงเทพมหานคร ตามจิตตารมณ์อัสสุลิน ด้านนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ เป็นสิ่งสำคัญจำเป็น เพื่อสร้างผู้เรียนให้เป็นผู้สร้างนวัตกรรม

อันเป็นหนึ่งในคุณลักษณะของคนไทย 4.0 ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ.2561 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) ที่ต้องการให้คนไทยเป็นผู้ร่วมสร้างนวัตกรรมเพื่อสังคมที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน นอกจากนี้จิตตารมณ์อัสสุลินด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ ที่นักบุญอัญญาให้แนวทางไว้อย่างหมายถึงการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตโดยสิ่งที่ยากให้บุคคลอื่นทำ จะต้องทำเองก่อน คือการรู้จักประยุกต์หลักคุณธรรมไปสู่ชีวิตดำเนินชีวิต และประกาศความดีงาม คุณธรรมด้วยการดำเนินชีวิตของตน อันเป็นการสอนที่มีพลังเพราะตัวครูเป็นต้นแบบให้เห็น ดังนั้นในฐานะผู้ให้การศึกษาอบรมไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหาร ผู้ร่วมบริหาร หัวหน้าในระดับต่างๆ หรือครูผู้ปฏิบัติการสอนทั่วไปจึงมีภารกิจสำคัญในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินชีวิต โรงเรียนในเครืออัสสุลินจึงต้องสนับสนุนจิตตารมณ์อัสสุลินด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้เพิ่มมากขึ้น โดยการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งในความเป็นครูมืออาชีพที่สามารถดำเนินชีวิตใหม่ต่อบริบทสังคมแห่งกาลเวลาในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยยังคงยึดมั่นในหลักธรรมอันดีงาม

สำหรับลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร ในรายด้านตามจิตตารมณ์อัสสุลิน 7 ประการ ด้านที่มีค่าต่ำที่สุดในภาพรวม คือ ด้านการยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม) จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยด้านการยินดีรับใช้ช่วยเหลือหรือเซอร์เวียมซึ่งเป็นภาษาลาตินแปลว่าข้าพเจ้าจะรับใช้ เป็นอัตลักษณ์ของโรงเรียนอัสสุลินทุกแห่งทั่วโลก โดยอัคราธิการท่านแรกของคณะอัสสุลินแห่งสหภาพโรมัน คือ คุณแม่มาารี เดอ แซงต์-ฌอง มาร์แตง (ค.ศ. 1876-1965) ได้เป็นผู้ริเริ่มเซอร์เวียมสำหรับโรงเรียนอัสสุลินมาตั้งแต่ปี ค.ศ.1931 การรับใช้พระเจ้าและเพื่อนมนุษย์ จึงกลายเป็นจิตตารมณ์ของโรงเรียนอัสสุลินทั่วโลก ที่มีงูหลอหลอมศิษย์ด้วยความหวังว่าศิษย์อัสสุลินจะรักและรับใช้สังคม ประเทศและโลก ตามแบบอย่างของนักบุญอัญจลา เมื่อนักบวชคณะอัสสุลินมาดำเนินงานด้านการศึกษาในประเทศไทย โรงเรียนอัสสุลินในประเทศไทยได้ส่งเสริมจิตตารมณ์เซอร์เวียมอย่างเข้มแข็ง ตรงกับการวิเคราะห์ SWOT ของโรงเรียนที่พบจุดแข็งเรื่องเป้าหมายด้านคุณธรรมจริยธรรมที่ชัดเจนโดยเฉพาะจิตตารมณ์เซอร์เวียม (โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย, 2561)และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยความเป็นอัสสุลินของโรงเรียน ที่ผู้บริหาร ครู นักเรียน

และผู้ปกครองของโรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย มองว่านักเรียนมีเซอร์เวียมเป็นอันดับแรก (โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย, 2563) เช่นเดียวกับการประเมินตนเองของโรงเรียนวาสุเทวีที่ระบุว่ารักและรับใช้ เป็นหนึ่งในจุดแข็งของความเป็นอัสสุลินของโรงเรียน (โรงเรียนวาสุเทวี, 2563)ดังนั้น จิตตารมณ์อัสสุลินด้านยินดีรับใช้ช่วยเหลือ (เซอร์เวียม) จึงมีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดในภาพรวมของการบริหารบุคลากรและวิชาการของโรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร ยกเว้นการพัฒนาบุคลากรในระหว่างปฏิบัติงาน ด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นที่ต่ำที่สุด คือ ด้านความชื่นชมยินดีและความหวัง มีค่าความต้องการจำเป็นน้อยกว่าด้านอื่น เนื่องจากจากบริบทของโรงเรียนอัสสุลินมีบรรยากาศอบอุ่นเหมือนบ้านบุคลากรอยู่ร่วมกันเหมือนเป็นครอบครัว มีการสนับสนุน ให้กำลังใจกัน เมื่อมีความยากลำบากก็ช่วยเหลือกัน รวมทั้งมีการจัดพิธีภาวนาในโอกาสต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lally (2014) และ Waters (1985) ซึ่งให้เห็นจุดเด่นของนักบุญอัญจลาเมารีซี ท่านใช้บรรยากาศแบบบ้านในการให้การศึกษาอบรม พัฒนาด้านศาสนธรรม คุณธรรมรวมทั้งการพัฒนาทางสติปัญญาและสังคมไปพร้อมกัน โดยส่งเสริมคุณภาพของ

ความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน

ความสัมพันธ์แบบครอบครัวในหมู่สมาชิก ดังนั้นสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูในระหว่างการศึกษาปฏิบัติงาน ของโรงเรียนในเครืออัสสุลิน กรุงเทพมหานคร ด้านความชื่นชมยินดี และความหวังจึงอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ทีมบริหารของโรงเรียนในเครืออัสสุลิน ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นจิตตารมณ์อัสสุลินในด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ จัดให้มีโครงการที่สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว รวมทั้งมีการติดตามผลอย่างเป็นรูปธรรม

2) ผู้บริหารควรส่งเสริมครูให้สร้างสรรค์นวัตกรรมทางวิชาการเพื่อเป็นแบบอย่างและเป็นการปลูกฝังนักเรียนให้เป็นผู้ร่วมสร้างนวัตกรรม

3) ครูควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้นักเรียนสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ รวมทั้งการปลูกฝังมโนธรรมในจิตใจและทักษะในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อให้นักเรียนร่วมสร้างนวัตกรรมเพื่อรับใช้สังคม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้สร้างนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้สร้างนวัตกรรมมากขึ้น เนื่องจากเป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งในการพัฒนาบุคลากรในระหว่างการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรนอกเวลาการศึกษา

2) ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลผู้เรียนในด้านการสร้างนวัตกรรม การเป็นประกาศก และการประยุกต์ใช้ที่ชัดเจนมากขึ้น เนื่องจากเป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดในการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามแนวคิดจิตตารมณ์อัสสุลิน ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 ที่ต้องการคุณลักษณะของคนไทยที่ เป็นผู้สร้างนวัตกรรม

บรรณานุกรม

- คณะอัครสุลินแห่งสหภาพโรมัน. (2538). **นักบุญอัญจลา เมริซี** ข้อเขียน พระวินัย คำแนะนำ **พินัยกรรม**. แปลจากเรื่อง Writings of Saint Angela โดย บุญประจักษ์ ทรชรทรานนท์. กรุงเทพฯ.
- โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย. (2561). รายงานการประเมินคุณภาพภายใน **ปีการศึกษา 2560**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง
- โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย. (2561). **แผนพัฒนาการจัดการศึกษา ปีการศึกษา 2561-2565** **โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง
- โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย. (2563). **ความเป็นอัครสุลินของโรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย**. การสัมมนาประจำปีของผู้ร่วมบริหารโรงเรียนอัครสุลิน ครั้งที่ 18 ประจำปีการศึกษา 2562 หัวข้อ “โรงเรียน อัครสุลินในบริบทสังคมปัจจุบัน” วันที่ 9-11 กุมภาพันธ์ 2563, ณ ห้องประชุมอักษณส โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย.
- โรงเรียนवासुเทวี. (2562). รายงานการประเมินคุณภาพภายใน **ปีการศึกษา 2561**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- โรงเรียนवासुเทวี. (2563). **ความเป็นอัครสุลินของโรงเรียนवासुเทวี**. การสัมมนาประจำปีของผู้ร่วมบริหารโรงเรียนอัครสุลิน ครั้งที่ 18 ประจำปีการศึกษา 2562 หัวข้อ “โรงเรียนอัครสุลินในบริบทสังคมปัจจุบัน” วันที่ 9-11 กุมภาพันธ์ 2563, ณ ห้องประชุมอักษณส โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: http://www.ratchakittha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/A/082/T_0001.PDF
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **แผนการศึกษาแห่งชาติปี 2560-2579**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://backoffice.onec.go.th/uploaded/Outstand/2017-EdPlan60-79.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **มาตรฐานการศึกษาของชาติ 2561**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.sesa17.go.th/site/images/Publish2.pdf>

**ความต้องการจำเป็นของการบริหารบุคลากรและวิชาการโรงเรียนในเครืออูร์สุลิน กรุงเทพมหานคร
ตามแนวคิดจิตตารมณ์อูร์สุลิน**

- Castillon, L., Gondosasmito, M., Monnier, B., Pallisier, L., & Water, J. (2016). **Ursuline Education in the Spirit of Saint Angela Merici**. Rome: n.p.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). **Determining Sample Size For Research Activities**. *Educational And Psychological Measurement*, 30, 607-610. [Online]. Retrieved from: https://home.kku.ac.th/sompong/guest_speaker/KrejcieandMorgan_article.pdf
- Lally, B. (2014). **Maintaining the Educational Vision of St. Angela Merici in Ursuline Schools (Masters's thesis)**. London: St Mary's University College.
- Waters, P. (1985). **The origins, development and influence of Ursuline pedagogy (Master's thesis)**. Melbourne: University of Melbourne). [Online]. Retrieved from: <http://hdl.handle.net/11343/58127>