

ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร
Agile Leadership of School Administrator on the Personnel Administration
by Perception of Teacher Under the Jurisdiction of the Klong Sam Wa
District Office, Bangkok Metropolis

วนิตตา ธนะภูมิชัย¹ อุไร สุทธิรัมย์²
Wanitta Tanaphumichai, Urai Suthiyam

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำนวน 248 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของโคเฮนและใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามทัศนคติของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 40 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .987 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ฟอรมออนไลน์ ได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 236 ฉบับ คิดเป็นจำนวนร้อยละ 95.16 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ค่าทีและวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมและรายด้าน ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษาที่สังกัดต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ (Keywords): ภาวะผู้นำแบบ Agile; การบริหารงานบุคคล; สำนักงานเขตคลองสามวา

Abstract

This research were purposes to study compare agile leadership of school administrator on the personnel administration by perception of teacher under the jurisdiction

Received: 2023-03-13 Revised: 2023-04-07 Accepted: 2023-04-10

¹ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง Faculty of Education Ramkhamhaeng University.
Corresponding Author e-mail: wanitta1978@gmail.com.

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง Faculty of Education Ramkhamhaeng University

of the Klong Sam Wa District Office, Bangkok Metropolis by classifying in level of education, work experience and school size. The samples are 248 teachers. Set the sample size using Cohen's ready-made table and using a simple random sampling method. The tool used is A questionnaire on teachers' perceptions about agile leadership of school administrators in personnel management according to teachers' perceptions in schools under the Klong Sam Wa District Office, Bangkok. The research instrument using to collect data is questionnaire rating 5 scale, 40 questions. The confidence questionnaire was 0.987. Collecting data using google form online and were 236 the questionnaire response (95.16% of total). The basic information data of sample by using mean, standard deviation, compare the agile leadership of school administrator by using t-test statistic for level of education and using one-way ANOVA for work experience and school size. The research findings were as follows: The overview and each aspect, Agile leadership of school administrator on the personnel administration by perception of teacher under the jurisdiction of the Klong Sam Wa District Office, Bangkok Metropolis by overview and each aspect, was high. The comparison results of agile leadership of school administrator on the personnel administration by classifying in level of education, work experience and school size. By overview and each aspect, there were no significance difference.

Keywords: Agile Leadership; the Personnel Administration; Klong Sam Wa District Office

บทนำ (Introduction)

การบริหารงานบุคคลเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งให้ครูได้พัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ สมศักดิ์ศรี เห็นคุณค่าและศักยภาพความเป็นครูของตนเองอย่างเต็มที่ แต่จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาพบปัญหาทั้งการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง สรรหา บรรจุแต่งตั้ง เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การดำเนินการทางวินัย รวมถึงการออกจากราชการ (โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ และชนมณี ศิลาณกิจ, 2564; ศศิวิมล คนเสียม, 2563; สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ, 2561; ปทุมพร กาญจนอรรถ, 2561; วนิตา เหลนปก, 2560) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัยของ ทิพย์งค์ รักษาสิน, ลินดา นาคโปยและสายฝน เสกขุนทด (2564) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

จากการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันซึ่งอยู่ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่โลกมีความผันผวน (Volatile) ไม่แน่นอน (Uncertain) ซับซ้อน (Complex) และไม่ชัดเจน (Ambiguous) หรือที่เรียกว่า VUCA ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน อาทิเช่น ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม สังคม การเมืองการปกครอง กฎหมาย นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น ทำให้มีความเสี่ยงต่อการด้อยประสิทธิภาพใน

การบริหารงานบุคคล ซึ่งจากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ พบว่า ภาวะผู้นำแบบอไจล์ (Agile) เป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีความคล่องตัว ยังมีผู้นำที่คล่องตัว (Agile Leadership) ในองค์กรมากเท่าใด ยิ่งจะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิด (Mindset) และมีการเปลี่ยนแปลงที่คล่องตัว (Agile Transformation) มากขึ้นเท่านั้นและส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารงานมากขึ้นด้วยเช่นกัน (Zuzana Šochová, 2021) ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำแบบ Agile มีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลอย่างมากและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์พื้นฐานสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานครต่อไป ทั้งนี้เพราะหากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบอไจล์ (Agile) ไม่มากพอย่อมจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้นิพนธ์เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล ดังนั้น ผู้นิพนธ์จึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษา ปรับปรุง พัฒนารูปแบบและกระบวนการทำงานโดยใช้ภาวะผู้นำแบบ Agile ในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

รูปแบบการวิจัย การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2565 รวม 679 คน (สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร, 2565)

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2565 จำนวน 248 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเปิดตารางของ Cohen's et al. (2018) กำหนดความคลาดเคลื่อน .05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้นิพนธ์นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปขอคำแนะนำและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.80 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูล (Try-Out) จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ 0.90

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้นิพนธ์ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากครูในโรงเรียนในสำนักงานเขตคลองสามวา ตอบแบบสอบถาม ในรูปแบบออนไลน์ โดยใช้ Google Form ระหว่างวันที่ 25 มกราคมถึงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2566 จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ตัวแปรข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาใช้การวิเคราะห์ค่าทีและจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษาใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบอจีล์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.38$) และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.34$) และด้านการเลื่อนขั้นและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา ในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร	ระดับการรับรู้ของครู		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.39	.56	มาก
ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.38	.59	มาก
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.34	.56	มาก
ด้านการเลื่อนขั้นและการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.31	.57	มาก
ภาพรวม	4.36	.51	มาก

2. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคล่องตัวในการวางแผนการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการแก้ปัญหาที่เกิดจากความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.42$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหากำหนดอัตรากำลังของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดได้อย่างความคล่องตัว ($\bar{X} = 4.32$) ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	ระดับการรับรู้ของครู		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการแก้ปัญหาที่เกิดจากความต้องการเพิ่ม/ลดจำนวนบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องบริบทของสถานศึกษา	4.42	.68	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการกำหนดการประเมินสภาพตามความต้องการอัตรากำลังกับภารกิจของสถานศึกษา	4.41	.70	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการสรรหาวิธี/กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องความต้องการสถานศึกษา	4.40	.71	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการวางแผนการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน	4.47	.68	มาก

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	ระดับการรับรู้ของครู		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ปริมาณงานและแจ้งภาระงานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างคล่องตัวและทั่วถึง	4.36	.73	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาการกำหนดอัตรากำลังของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดได้อย่างความคล่องตัว	4.32	.67	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการสำรวจความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นจากการเพิ่มหรือลดกำลังพลให้สอดคล้องกับการบริหาร	4.36	.67	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการกำหนดผลลัพธ์ของการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์	4.38	.70	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอย่างเป็นระบบ	4.39	.73	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการแก้ปัญหาที่เกิดจากความต้องการเพิ่ม/ลดจำนวนบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องบริบทของสถานศึกษา	4.41	.73	มาก
ภาพรวม	4.39	.56	มาก

3. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสและความมั่นคงในสายงานอาชีพ ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้ส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้อย่างคล่องตัว ($\bar{X} = 4.42$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.33$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการใช้รูปแบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคคลอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ระดับรับรู้ของครู		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพื่อการบรรจุแต่งตั้ง	4.39	.71	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากรเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน	4.37	.68	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวใช้กลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมาร่วมปฏิบัติงาน	4.39	.73	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการกำหนดขั้นตอนและดำเนินการในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.39	.72	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความยุติธรรม	4.33	.73	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการใช้รูปแบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคคลอย่างทั่วถึง	4.33	.71	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสและความมั่นคงในสายงานอาชีพ	4.43	.68	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้อย่างคล่องตัว	4.42	.69	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่มีความสำคัญได้อย่างคล่องตัว	4.36	.69	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการวางแผนและแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ	4.39	.70	มาก
ภาพรวม	4.38	.59	มาก

4. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้

อย่างคล่องตัวตามเกณฑ์อย่างเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.37$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ ($\bar{X} = 4.28$) ตามลำดับรายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระดับการรับรู้ของครู		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาที่ต้องใช้การคิดเชิงวิเคราะห์อย่างคล่องตัวเพื่อสร้างการตอบสนองที่เหมาะสม	4.33	.69	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของข้าราชการครู	4.34	.74	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการรับรู้ถึงความถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์ของความรู้ในการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ	4.34	.69	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและข้าราชการครูอย่างต่อเนื่อง	4.34	.69	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างคล่องตัวตามเกณฑ์อย่างเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน	4.37	.66	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ	4.38	.66	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษานำเอาความคิดริเริ่มที่ได้จากการศึกษาดูงานมาใช้เป็นแนวทางในการเปิดโลกทัศน์การทำงานของข้าราชการครู	4.36	.70	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการแก้ปัญหอย่างมีวิจารณญาณ	4.28	.68	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบ	4.34	.72	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มนำสิ่งและวิธีการแปลกใหม่มาใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพอย่างคล่องตัว	4.34	.69	มาก
ภาพรวม	4.34	.56	มาก

5. ด้านการเลื่อนขั้นและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนไปตามบริบทการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติดตายตัวกับรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการตระหนักถึงวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.37$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกันได้อย่างคล่องตัว ($\bar{X} = 4.24$) ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการเลื่อนขั้นและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านการเลื่อนขั้นและการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ระดับการรับรู้ของครู		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการตระหนักถึงวัตถุประสงค์ของ สถานศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.37	.69	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการและหลักเกณฑ์ ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกันได้อย่างคล่องตัว	4.24	.69	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์การประเมินผล การ ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างคล่องตัว	4.30	.68	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.33	.67	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการประเมินผลงานของบุคลากรอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.30	.70	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการตระหนักถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากร เสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.29	.70	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการใช้อำนาจในการตัดสินใจและมอบ อำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.31	.68	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการระบุปัญหาที่มีความสำคัญก่อนหลังได้อย่างคล่องตัว	4.27	.67	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการกำหนดผู้รับผิดชอบและติดตาม ความก้าวหน้าของงานที่มอบหมาย	4.30	.66	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนไปตามบริบท การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติดตายตัวกับรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง	4.38	.66	มาก
ภาพรวม	4.31	.57	มาก

6. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบไฮบริดของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร
ปรากฏดังตาราง 6 - 8

ตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบ Agile จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบ Agile	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.41	.56	4.35	.57	.104	.747
ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.41	.56	4.31	.66	4.274	.258
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.37	.56	4.28	.55	.001	.971
ด้านการเลื่อนขั้นและการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.35	.55	4.22	.60	.736	.392
ภาพรวม	4.38	.51	4.29	.52	.311	.578

จากตาราง 6 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบ Agile จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบ Agile	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	p
	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.38	.61	4.44	.49	4.37	.58	.407	.666
ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.41	.59	4.43	.52	4.34	.63	.601	.549
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.30	.60	4.40	.48	4.32	.58	.590	.555
ด้านการเลื่อนขั้นและการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.22	.59	4.40	.48	4.29	.61	1.587	.207
ภาพรวม	4.33	.53	4.42	.43	4.33	.55	.739	.479

จากตาราง 7 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบ Agile จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบ Agile	ขนาดสถานศึกษา						F	p
	เล็ก		กลาง		ใหญ่			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.56	.57	4.32	.53	4.38	.57	2.183	.115
ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.51	.61	4.36	.55	4.35	.60	1.081	.341
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.43	.55	4.34	.59	4.32	.55	.607	.546
ด้านการเลื่อนขั้นและการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.32	.59	4.35	.56	4.29	.57	.242	.785
ภาพรวม	4.45	.51	4.34	.51	4.33	.52	.822	.441

จากตาราง 8 พบว่า ครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำแบบอจีล์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร” มีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์พัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง มีพันธกิจหลักคือ เสริมสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ที่ว่า “จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพเพื่อพัฒนาสู่อัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานครที่พร้อมด้วยคุณธรรม” ดังระบุในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569) (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2563) อีกทั้งแต่ละโรงเรียนในเขตคลองสามวามีกลมกลืนทางวัฒนธรรม การประกอบอาชีพ บริบทที่คล้ายคลึงกันด้วยความเป็นเอกภาพและบริหารงานภายใต้กรอบการทำงานของต้นสังกัดเดียวกันและระบบสำนักงานเขตมีฝ่ายการศึกษาเป็นหน่วยงานที่ดูแลทุกโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน ต้องปรับตัวตามนโยบายทันใจ (NOW) ที่มุ่งผลักดันทันใจ แก้ไขทันทีให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพและตอบสนององระบบการบริหารแบบหนึ่งเดียว สอดคล้องกับหลักการของแนวคิด Agile ที่จะเปลี่ยนแปลงไปตามบริบท ทำงานรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ทันท่วงการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับ กิตติยาภรณ์ เติมกระโทก (2564, หน้า 1-2) ที่กล่าวว่า Agile เป็นแนวคิดที่ช่วยให้ทำงานได้เร็วขึ้น ลดขั้นตอนการทำงานและงานด้านเอกสารที่ไม่จำเป็นลง ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น สอดคล้องกับ พัฒนกุล สุขสานต์ (2564) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีนคร 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

สถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษาศรีมรงค์ 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นเดียวกับ จุฑาทิพย์ วารีย์ (2562) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสุวรรณคูหา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา มีการบริหารงานบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตามที่ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (2554) โดยเน้นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษา สนับสนุนให้สถานศึกษาได้ใช้การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) เต็มศักยภาพ โดยจัดทำหนังสือแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงานบุคคลให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติตามให้เป็นแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับ พสุ เดชะรินทร์ (2562) ที่ว่า ผู้นำแบบ Agile จะชำนาญในการปรับเปลี่ยนความคิดของคนในองค์กร เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือและสร้างกระแส/ปลุกกระตุ้นได้ในเวลาเดียวกัน หากจะเปรียบแนวคิดของการเป็นผู้นำแบบ Agile กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วคงอาจจะเปรียบเสมือนการเดินทางที่ทุกคนต้องการเข็มทิศเพื่อไปยังจุดหมายได้อย่างถูกต้อง เพราะผู้นำแบบ Agile จะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หัวใจสำคัญของความคิดในการเป็นผู้นำแบบ Agile จะมุ่งเน้นที่เรียนรู้การพัฒนาที่ดีขึ้นทุกวัน ผสมผสานวิธีการทำงานใหม่ ๆ ด้วยเหตุนี้ จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งในเขตคลองสามวาปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลได้ตอบสนองความต้องการของครูอยู่ในลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน แม้ว่าจะมีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่สังกัดต่างกันแต่การรับรู้ต่อภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลจึงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุภาภรณ์ หาญณรงค์กิจ (2562) ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการนำ SWOT Analysis มาใช้ในการสำรวจปัญหาและศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาอย่างมีส่วนร่วมเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาการกำหนดอัตรากำลังของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดได้คล่องตัวมากขึ้น

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาของตนเองให้เปิดเผยสู่สาธารณะอย่างเป็นปัจจุบันเพื่อได้รับทราบอย่างทั่วถึงให้มากขึ้น

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับมุมมองวิสัยทัศน์ในการแก้ปัญหาด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับความต้องการเฉพาะด้านให้มากยิ่งขึ้น ต้องประชาสัมพันธ์ให้ครูได้รับทราบถึงเนื้อหาหลักสูตรที่จะเข้ารับการอบรม ประโยชน์

ที่คาดว่าจะได้รับ รวมถึงการนำความรู้มาต่อยอดหรือใช้ประโยชน์ให้มากขึ้น ซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาของครูในเรื่องของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการไม่ตรงกับความต้องการได้อย่างตรงจุด

1.4 ด้านการเลื่อนขั้นและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจัดทำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อช่วยสร้างขวัญและกำลังใจอันจะเป็นแรงขับให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น สภาพแวดล้อม โครงสร้าง หรือระบบการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการทำงานของครูในสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำแบบ Agile ในยุค Transformational Leadership

เอกสารอ้างอิง (References)

- กิตติยาภรณ์ เติมกระโทก. (2564). *Agile รวดเร็ว ร่องไว และได้ประสิทธิภาพ*. สืบค้น 15 สิงหาคม 2565, จาก <https://www2.si.mahidol.ac.th>.
- โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ และชนมณี ศิลานุกิจ. (2564). สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1-2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 6(5), 29-41.
- จุฑาทิพย์ วารีย์. (2562). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสุวรรณคูหา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. *Journal of MCU Ubon Review*. 7(2), 29-39.
- ทิพย์รักษ์ รักษาสิน, ลินดา นาคโปยและสายฝน เสกขุนทด. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์*. 4(4), 31-47.
- ปทุมพร กาญจนอรรถ. (2561). *แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พสุ เดชะรินทร์. (2562). *การสร้าง Agile Organization*. สืบค้น 15 สิงหาคม 2565, จาก <https://www.bangkokbiznews.com>.
- พัฒนกุล สุขสานต์. (2564). การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2. *Education Journal*. 4(2), 63-76.
- วนิดา เหลนปก. (2560). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (สวราษฎร์อุปถัมภ์)*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ศศิวิมล คนเสียม. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2554). แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร.
- _____. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569). กรุงเทพฯ: บริษัท วันไฟน์เดีย จำกัด.
- _____. (2565). รายงานสถิติการศึกษาปีการศึกษา 2565 โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2562). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชุมพรเขต 1. วารสาร นาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 11(2), 51-61.
- Bulent A., Mirela P., Simona A. and Yesim K. (2022). *Agile Leadership and Perceived Career Success: The Mediating Role of Job Embeddedness*.
- Cohen L., Manion L., & Morrison K. (2018). *Research Methods in Education*. 8th ed. London: Routledge.
- Zuzana S. (2021). *The Agile Leader Leveraging the Power of Influence*. U.S.: Pearson Education.