

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล
ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
PERSONNEL MANAGEMENT IN SCHOOLS BANGKOK, SOUTHERN
KRUNGTHON DISTRICT GROUP

ดาวเรือง วงษ์สามหมอ และ สุทธิพงศ์ บุญผดุง*

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Daoruang Wongsammor and Suttipong Boonphadung*

Sunandha Rajabhat University and Suan Sunandha Rajabhat University

*Corresponding Author E-mail : suttipong.bo@ssru.ac.th

(วันที่รับบทความ : กุมภาพันธ์ 8, 2567 ; วันที่แก้ไขบทความ : มีนาคม 12, 2567 ; วันที่ตอบรับบทความ : มีนาคม 13, 2567)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 70 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 114 คน และข้าราชการครู 2,943 คน รวมทั้งสิ้น 3,127 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และข้าราชการครู จากสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 346 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ มีค่า (IOC) ตั้งแต่ 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.986 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
- 2) ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1
- 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 87.20

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = .192 + .294X_5 + .191X_4 + .205X_1 + .149X_3 + .112X_2$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = .332X_5 + .199X_4 + .207X_1 + .168X_3 + .108X_2$$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารงานบุคคล, สถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of creative leadership of educational institution administrators under Bangkok, Southern Krungthong District Group, 2) to study the level of

personnel management in educational institutions under Bangkok, Southern Krungthon District Group, 3) to study the relationship between creative leadership of school administrators with personnel management in educational institutions under Bangkok, Southern Krungthon District Group, 4) to study the creative leadership of educational institution administrators that affects personnel management in educational institutions under Bangkok, Southern Krungthon District Group. The population included 70 educational institution administrators, 114 deputy educational institution directors, and 2,943 government teachers, totaling 3,127 people. The sample group included educational institution directors. and government teachers from educational institutions under Bangkok, Southern Krungthon District Group, academic year 2023, totaling 346 people. The research instrument is a 5-level questionnaire with an IOC value ranging from 0.67-1.00 and had a confidence value for the whole document equal to 0.986. Statistics used in data analysis included percentage, mean, and standard deviation, pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The results showed that :

- 1) Level of creative leadership of educational institution administrators under Bangkok, Southern Krungthon District group in all 5 areas had an overall average level at a high level.
- 2) The level of personnel management in educational institutions under Bangkok, Southern Krungthon District group in all 5 areas had an overall average level at a high level.
- 3) The relationship between the creative leadership of educational institution administrators and personnel management in educational institutions under Bangkok, Southern Krungthon District Group. There is a positive relationship with statistical significance at the 0.1 level.
- 4) Creative leadership of school administrators in terms of having vision, flexibility and adaptability, teamwork, creativity and considering the individual can predict personnel management in educational institutions under Bangkok, Southern Krungthon District Group. It has a predictive power of 87.20%.

It can be written as a forecast equation in the form of a raw score as follows.

$$Y' = .192 + .294X_5 + .191X_4 + .205X_1 + .149X_3 + .112X_2$$

It can be written as a forecast equation in the form of a standard score as follows.

$$Z' = .332X_5 + .199X_4 + .207X_1 + .168X_3 + .108X_2$$

Keywords : Creative Leadership, School Administrator, Personnel Management, School

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริบทของประเทศและโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนนวัตกรรมของเทคโนโลยี การจัดการศึกษาในยุคใหม่จึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องและพร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งปัจจุบันและอนาคต เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ที่เน้นการศึกษาในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศอื่น เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ความสำคัญของการจัดการศึกษาในประเทศไทยคือ การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 1)

สิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาซึ่งมีองค์ประกอบหลายอย่าง ซึ่งมีการดำเนินแผนการปฏิบัติการศึกษา กล่าวถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการทุกคนจึงต้องได้รับ

การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละบุคคลทั้งด้านการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผล และการใช้สื่อการเรียนรู้สมัยใหม่ ที่เน้นการเรียนรู้เชิงรุก ทักษะการสร้างสรรค์การวิจัยและนวัตกรรม และการสร้างผลงานทางวิชาการ การบริหารจัดการศึกษาและการนิเทศการศึกษา รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง (Applying) ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณครู (คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา, 2564 : 309) สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ยุทธศาสตร์ที่ 7 มีเป้าหมายในการพัฒนา พ.ศ. 2570 ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานคร และเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม คือ บุคลากรของกรุงเทพมหานครมีทักษะความสามารถที่เหมาะสมพร้อมรับมือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยมุ่งเน้นทักษะที่รอบด้าน รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งการบริหารงานในองค์กรใดให้ประสบความสำเร็จประการหนึ่ง คือ ความสามารถในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายในองค์กรเริ่มตั้งแต่การวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษรวมถึงการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อที่จะได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ประสิทธิภาพของ การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับทุก ๆ ฝ่าย (ศราวุธ สายตา, 2563 : 24) สอดคล้องกับธีรวัฒน์ นิยมปรังค์ (2563 : 36) กล่าวว่า สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดสิ่งสำคัญ คือ การบริหารงานบุคคลซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ รู้หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องเข้าใจธรรมชาติของงานและของคน มีการวางแผนที่เหมาะสม มีการใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์กร เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาและประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้นำสำคัญในการบริหารจัดการผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน จำเป็นต้องเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงผลกระทบดังกล่าว เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและนำไปสู่ความมีภาวะผู้นำที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลหลักที่สำคัญของสถานศึกษา ต้องมีสมรรถนะความรู้ ความสามารถจึงนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ แต่ในการบริหารจัดการนั้นตัวบุคคลเป็นผู้กำหนดผลสำเร็จ บุคคลจึงมีความสำคัญเนื่องจากบุคคลนั้นมีชีวิต จิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก มีความต้องการและพฤติกรรมที่ซับซ้อนยากแก่การเข้าใจ กระบวนการที่จะได้บุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำที่ครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ เพื่อนร่วมงาน ทั้งยังสามารถใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นเครื่องมือในการทำงาน สอดคล้องกับพัชรภรณ์ ลัมพ์คิน (2564 : 29) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดบารมีได้ความเชื่อมั่น ความนับถือ สร้างขวัญและกำลังใจความอบอุ่นในการร่วมทีมที่กลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายและเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้นำที่ก้าวหน้าสมัยสร้างสรรค์ตามทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกพร้อมทั้งผลักดันให้คนอื่น ๆ ในสังคมร่วมมือกันและทำไปพร้อมกันได้ก็จะทำให้หน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จด้วยดี โดยประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรมเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ฌณัฐ ช่วยงาน (2565 : 45) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถ ผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติงานในลักษณะการทำงานเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมาย ประสานงานกับผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ เพื่อการนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทั้งนี้นอกจากการส่งเสริมแล้ว ก็ต้องขจัดอุปสรรคให้หมดไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นอุปสรรคที่เกิดจากพฤติกรรมของผู้เรียน วัฒนธรรมและบรรยากาศในการเรียนการสอน และที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ในการนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

จากการศึกษารายงานการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครในปีที่ผ่านมา พบว่าสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล คือ ครูมีภาระงานนอกเหนือจากการสอนและขาดแรงจูงใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การเลื่อนวิทยฐานะ สิ่งจูงใจ และสนับสนุนการปฏิบัติงาน การลาออกและการโอนกลับภูมิลำเนาของข้าราชการครู ส่งผลกระทบต่อการขาดแคลนครูผู้สอน บุคลากรเฉพาะทางไม่เพียงพอ ได้แก่ ครูแนะแนว ครูการศึกษาพิเศษเป็นต้น (สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563 : 58) ซึ่งกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานหนึ่งที่เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมีระเบียบการปกครองตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการบริหารราชการกรุงเทพมหานครโดยมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่มาจาก

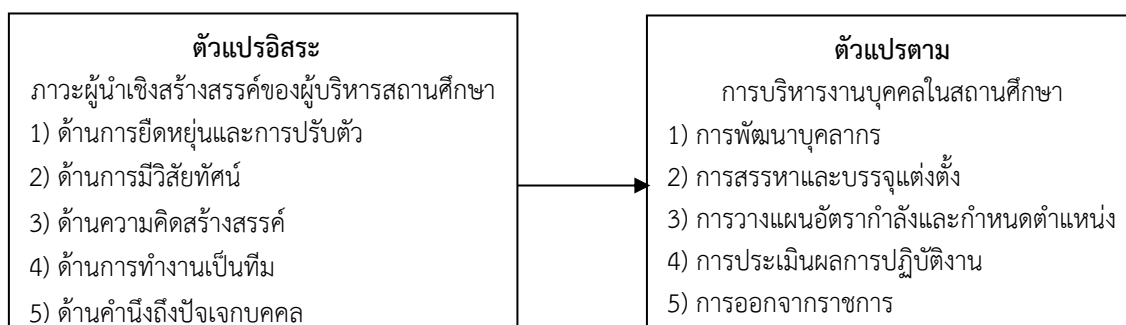
การเลือกตั้งเป็นผู้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครมุ่งเน้นที่จะพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งเน้นให้เด็กกรุงเทพมหานคร เป็นพลเมืองที่ดี มีองค์ความรู้ มีทักษะในการดำรงชีวิตรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2559 : 20-21) มีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 437 โรงเรียน เป็นโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ประกอบด้วย 7 สำนักงานเขต ประกอบด้วย เขตภาษีเจริญ เขตหนองแขม เขตบางขุนเทียน เขตราชพฤกษ์ เขตบางแค เขตทุ่งครุ และเขตบางบอน

จากปัญหาและความสำคัญของการบริหารงานบุคคลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและเล็งเห็นถึงความสำคัญอันควรค่าแก่การศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ เพื่อจะนำข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กรุงเทพมหานครกำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู จากสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ประกอบด้วย 7 สำนักงานเขต มีโรงเรียนทั้งสิ้น 70 โรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 70 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 114 คน และข้าราชการครู 2,943 คน รวมทั้งสิ้น 3,127 คน (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2566 : ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูจากสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ปีการศึกษา 2566 มากำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่ม หนา

ของกลุ่มตัวอย่างกำหนดจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) ซึ่งได้ขนาดตัวอย่าง 346 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษาในหัวข้อการวิจัยนี้ แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการออกจากราชการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยใช้ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการยืดหยุ่นและการปรับตัว มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ด้านวิสัยทัศน์ มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ด้านการทำงานเป็นทีม มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ และด้านคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ รวมทั้งฉบับ 26 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การพัฒนาบุคลากร มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ และการออกจากราชการ มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ รวมทั้งฉบับ 29 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารวิชาการ และจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการ จากหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการบริหารงานบุคคล และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่า ครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตาม คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ อดีตผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาหาค่าเฉลี่ย เพื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item objective congruence) ทั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้เกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยเป็นกลุ่มประชากรจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงหรือความน่าเชื่อถือได้ของแบบทดสอบ (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.986

4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุตามจุดประสงค์ตามลำดับดังนี้

1. ยื่นขออนุญาตการวิจัย เมื่อได้รับหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัย ทำเรื่องขอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร
2. เมื่อได้รับหนังสืออนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยจากผู้อำนวยการสำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 สำนักงานเขต จากนั้นทำเรื่องขอหนังสือรับรองและแนะนำตัว จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร
3. ผู้วิจัยดำเนินการแจกจ่ายแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากร โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร
4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 346 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด
5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
6. นำข้อมูลคะแนนที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลบรรลุวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
3. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
5. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่พยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างสมการพยากรณ์

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 346 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 เป็นเพศชาย จำนวน 114 คน ร้อยละ 32.9 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 อายุ 30-40 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 อายุ 41-50 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 ปริญญาโท จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 ปริญญาเอก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 ข้าราชการครู 306 คน คิดเป็นร้อยละ 88.4 และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 ประสบการณ์การทำงาน 11-16 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 และประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับภาวะสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร ปรากฏผลดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้

(n = 346)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการยืดหยุ่นและการปรับตัว	4.04	0.70	มาก	2
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.09	0.67	มาก	1
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.99	0.79	มาก	4
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.01	0.73	มาก	3
5. ด้านคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.99	0.79	มาก	5
รวม	4.06	0.54	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการยืดหยุ่นและการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ปรากฏผลดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้

(n = 346)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การพัฒนาบุคลากร	4.05	0.72	มาก	1
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.95	0.76	มาก	5
3. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.99	0.74	มาก	3
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.99	0.75	มาก	2
5. การออกจากราชการ	3.97	0.76	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.01	0.70	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ปรากฏผลดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y
X_1	1.000					
X_2	.762**	1.000				
X_3	.739**	.772**	1.000			
X_4	.759**	.801**	.853**	1.000		
X_5	.802**	.809**	.819**	.849**	1.000	
Y	.831**	.823**	.846**	.868**	.892**	1.000

**p ≤ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้านกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับความสัมพันธ์ คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($r_{xy}=.892$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($r_{xy}=.868$) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($r_{xy}=.846$) ด้านการยืดหยุ่น และการปรับตัว ($r_{xy}=.831$) และด้านวิสัยทัศน์($r_{xy}=.823$)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร

Source of variation	SS	Df	MS	F	sig
Regression	146.219	5	29.244	465.172	< .000
Residual	21.375	340	0.063		
Total	167.539	345			

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ด้านการยืดหยุ่นและการปรับตัว และด้านวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือตัวแปรการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ด้วยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการยืดหยุ่นและการปรับตัว และด้านวิสัยทัศน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรพยากรณ์	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา				
	B	SE _b	β	t	Sig.
1. X ₅	.294	.039	.332	7.544	.000
2. X ₄	.191	.043	.199	4.486	.000
3. X ₁	.205	.034	.207	5.958	.000
4. X ₃	.149	.036	.168	4.183	.000
5. X ₂	.112	.038	.108	3.934	.001
R = .934 R ² = .872 a = .192					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X₅) ด้านการทำงานเป็นทีม (X₄) ด้านการยืดหยุ่นและการปรับตัว (X₁) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X₃) และ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ .294, .191, .205, .149 และ .112 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ .332, .199, .207, .168 และ .108 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งหมดร่วมกันพยากรณ์แปรปรวนของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 87.20 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y' = .192 + .294X_5 + .191X_4 + .205X_1 + .149X_3 + .112X_2$$

สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .332X_5 + .199X_4 + .207X_1 + .168X_3 + .108X_2$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความเฉลียวฉลาด คิดรอบคอบ สามารถแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความตื่นตัวและเตรียมความพร้อมในการปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสมของบริบทสถานศึกษา รวมถึงการมอบความไว้วางใจให้กับครู ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ รวมถึงการเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยการสนับสนุนการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถในด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางเทคโนโลยี เนื่องจากสังคมปัจจุบันครูมีความจำเป็นต้องมีความรู้ด้านเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก เพื่อนำมาพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีทิศทางและขอบเขตในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันจิรา น้ำขาว (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของภคินี ศรีสุโข (2563 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของมะนาพี อินบุญชี (2564 : 107) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ตลอดจนสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิพันธุ์ สุภานันท์ (2565 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมและในแต่ละด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยมีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มเติมความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ อีกทั้งมีการระดมการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานและมีการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลโดยใช้วิธีผ่านออนไลน์หรือเทคโนโลยีใหม่สม่ำเสมอ รวมถึงมีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ตลอดจนมีการประกาศยกย่องการปฏิบัติราชการของผู้เกษียณอายุราชการ เพื่อเป็นแนวทางและแบบอย่างในการปฏิบัติงานแก่บุคคล สอดคล้องกับปวีณา รอบแคว้น (2565 : 26) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญมาก เนื่องจากงานทุกอย่างจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้เกิดจากการดำเนินงานของบุคลากรในองค์กร จึงต้องมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน และยังต้องมีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนต้องสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้บุคลากรได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำเพชร บุญศรี (2560 : 74) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของลิษา สมัครพันธ์ (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้

หลักสังเกตที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตลอดจนสอดคล้องกับงานวิจัยของไตรรงค์ จันทะบาล (2563 : 91) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการยืดหยุ่นและการปรับตัว และด้านวิสัยทัศน์ กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมะนาฟ อินนุชชี (2564 : 122) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส พบว่า ภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของอาสมิง ปูลา (2560 : 143) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตลอดจนสอดคล้องกับงานวิจัยของมุสตี จิรนากุล (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ได้ร้อยละ 87.20 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้ดี สอดคล้องกับจันจิราน้ำขาว (2562 : 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงานขององค์กร สิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ที่บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งการบริหารงานบุคคลคนในสถานศึกษามีความสำคัญมาก เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์ รู้หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน (เกษศิริจันทร์ ธรรมโชติ, 2563 : 17) สอดคล้องกับงานวิจัยของลิษา สมศรีพันธ์ (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังเกตที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังเกตส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตลอดจนสอดคล้องกับงานวิจัยของบุหลันหมัดหมาน (2566 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน

ยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ ส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ด้านค่านึงถึงปัจเจกบุคคล อยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรแสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงาน รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความเมตตาต่อ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลคอยให้คำแนะนำ และรับฟังอย่างจริงจัง ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำข้อค้นพบจากการวิจัยไปพัฒนาการบริหารงานบุคคล โดยมีการส่งเสริมและสนับสนุนการเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรในโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการเขียนผลงานตามหลักวิชาการให้สอดคล้องและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการเข้าร่วมงานวิชาการต่าง ๆ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตอื่น ๆ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- เกษศิริพันธ์ ธรรมโชติ. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตอ้นดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สงขลา-สตูล. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. (2564). แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง). [Online]. Available : <http://nscr.nesdc.go.th/cr/>. [2566, เมษายน 24].
- จันจิรา น้ำขาว. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐฐ ช่วยงาน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ไตรรงค์ จันทะบาล. (2563). สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธีรวัฒน์ นิมปราง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- น้ำเพชร บุญศรี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- บุหลัน หมดหมาด. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

- มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปวีณา รอบแคว้น. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักขั้นตติธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุสติ จิรนากุล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พัชรภรณ์ ถัมพ์คิน. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภคินี ศรีสุไชย. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มะนาฟี อินนุชชี. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ลิษา สมัครพันธ์. (2562). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศราวุธ สายตา. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุทธิพันธุ์ สุภานันท์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2566) รายงานสถิติการศึกษาปีการศึกษา 2566 โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. [Online]. Available : https://webportal.bangkok.go.th/user_files/2052212579651f64bf7549d6.15479121.pdf (bangkok.go.th). [2566, เมษายน 24].
- สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2560-2563). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2564-2569. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัท วันไฟน์เดย์ จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พริกหวานกราฟฟิค.
- อาสมิง ปูลา. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), 607-610.