



The Relationship Between Leaders in the 21st Century and Human Resource Administration in the Bueng Kum District Office of Bangkok Metropolitan Administration

Attaya Thammajak¹ and Amnuay Thongprong²

Ramkhamhaeng University, Thailand

¹E-mail: 6612470003@rumail.ru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-9361-501X>

²E-mail: amnuay.t@rumail.ru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-1977-9894>

Received 21/01/2025

Revised 01/02/2025

Accepted 05/03/2025

Abstract

Background and Aims: The 21st century has entered the digital age, and globalization is rapidly changing. School administrators need to adapt and develop their leadership skills to adapt to this era. In order for schools to succeed, human resource management has become crucial, as teachers and educators play an important role in creating learning outcomes. Therefore, the objectives of this research were: 1) Study the level of leadership in the 21st century of educational administrators, 2) Study the level of human resource management in educational institutions, and 3) Study between leadership in the 21st century and human resource management of educational institutions.

Methodology: This research is a survey. The sample group is teachers in educational institutions who perform teaching duties and are involved in teaching and learning in schools in the academic year 2024. It was obtained by opening Cohen's ready-made table (Cohen, et. al., 2018: 206) to determine the sample size at a statistical significance level of .05 using the simple random sampling method. The sample group was 196 people. The research tool was a questionnaire. The statistics used for data analysis were the mean and standard deviation (SD) and the Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient.

Results: The results of the research revealed that: 1) the leadership in the 21st century of educational administrators, overall and in each aspect was at a high level, 2) the human resource management in educational institutions, overall and in each aspect was at a high level, and 3) The relationship between leadership in the 21st century and human resource management of educational institutions was highly positively related, with statistical significance at the .01 level.

Conclusion: The results of this study indicate the importance of leadership in the 21st century for school administrators under the Bueng Kum District Office, Bangkok, which has a positive relationship with human resource management in educational institutions. This indicates that administrators with leadership that is consistent with the context of the modern world can effectively manage educational institutions and keep up with changes, resulting in higher quality



human resource management, which leads to the development of personnel potential and enhances the overall quality of educational management.

Keywords: Leadership; Leadership in the 21st Century; Human Resource Management



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

อรรธยา ธรรมจักร¹ และอำนาจ ทองโปร่ง²

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ในศตวรรษที่ 21 ได้เข้าสู่ยุคดิจิทัล และโลกาภิวัตน์กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับยุคสมัยนี้ เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงกลายเป็นหัวใจสำคัญ เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการสร้างผลลัพธ์การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานที่การสอนและเกี่ยวข้องต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ปีการศึกษา 2567 ได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen, et. al (2018: 206) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย: 1) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผล: ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และเสริมสร้างคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวมให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21; การบริหารทรัพยากรบุคคล

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม การเชื่อมโยงข้อมูลและการส่งผ่านข่าวสารเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่ง

มีอิทธิพลต่อแนวทางการวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ความมั่นคง และการพัฒนาที่ยั่งยืน ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาสู่มาตรฐานสากลและตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำทางการศึกษาที่มีทักษะการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย ดังนั้นจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาคนที่เหมาะสม และการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญและเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา ตลอดจนประสิทธิภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา นักวิชาการหลายคนมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ความก้าวหน้าหรือความล้มเหลวของระบบการศึกษาส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (ชัยยนต์ เพาพาน, 2560)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาด้วยผู้นำที่สามารถปรับตัวต่อเทคโนโลยีและทักษะใหม่ ๆ มีส่วนสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) ผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเผชิญความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็ว จึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัวเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจอย่างถูกต้อง และเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง เพื่อกระตุ้นบุคลากรให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐยา สันตระกูลผล, 2567)

สภาพปัญหาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร เผชิญปัญหาด้านการบริหาร งานบุคคล เช่น การขาดแคลนบุคลากรในบางสาขาวิชา การสอนที่ไม่ตรงกับเอกวิชา ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา สาเหตุหลักมาจากการเกษียณอายุราชการ การย้ายกลับภูมิลำเนา และการลาออกของครูผู้ช่วยก่อนครบกำหนด รวมถึงการจัดสรรบุคลากรที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาดังที่งานวิจัยของ ลัดดา ทวีภูมิ และสุภาวดี ลาภเจริญ, (2563) พบว่า ปัญหาด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การบรรจุครูไม่ทันกับความต้องการ งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับพัฒนาบุคลากร และครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

จากความเป็นมาและสภาพของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษางานวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา ในสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ในระดับสูง

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดการบริหารการศึกษา

แนวคิดการบริหารการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติให้ความสำคัญกับหลักการจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) การจัดการศึกษาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม (All for Education) แผนการศึกษาแห่งชาติยังสอดคล้องกับ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs 2030) รวมถึงประเด็นสำคัญภายในประเทศ เช่น คุณภาพของประชากรทุกช่วงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ความเหลื่อมล้ำทางรายได้ และวิกฤตสิ่งแวดล้อม โดยใช้ยุทธศาสตร์ชาติ (National Strategy) เป็นกรอบแนวคิดหลักในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง รูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงการบริหารจัดการและการทำงานอย่างเป็นกระบวนการ ซึ่งผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานภายในองค์กร โดยกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ตามมีความพยายามเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีคุณลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การใช้อิทธิพลโดยยึดมั่นในอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นให้เกิดการคิดวิเคราะห์ และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Bass & Avolio, 1994; นันทเดช สีนทอง และสมบูรณ์ สารพัด, 2563: 7)

ทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและการแข่งขันเพื่อความเป็นเลิศ ส่งผลให้แนวทางสู่ความสำเร็จสูงสุดของผู้บริหารคือการปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเอง

เบิร์นส์ (Burns, 1978) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ปัญหาของความเป็นผู้นำในปัจจุบันเกิดจากการที่บุคคลยังมีความรู้ไม่เพียงพอเกี่ยวกับกระบวนการของภาวะผู้นำ โดยเขาอธิบายว่าความเป็นผู้นำมีรากฐานมาจากความแตกต่างระหว่าง "ภาวะผู้นำ" กับ "อำนาจ" ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทั้งผู้นำและผู้ตาม อำนาจเกิดขึ้นเมื่อผู้นำสามารถบริหารจัดการทรัพยากรและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในขณะที่ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อกระบวนการบริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้กับผู้ตามได้ และได้จำแนกลักษณะของผู้นำออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1.ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) 2.ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 3.ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership)

ผู้วิจัยจึงสรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ ผู้นำต้องกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามตระหนักถึงบทบาทของตน พร้อมปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของโลก องค์กรไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้เพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยผู้นำเป็นแรงผลักดัน โดยเฉพาะการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตและความยั่งยืน

ความหมายของภาวะผู้นำ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2544 ให้คำจำกัดความคำว่า “ภาวะผู้นำ” เป็นคำผสมระหว่างคำว่า “ภาวะ” กับ “ผู้นำ” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2544 ไม่ได้บัญญัติคำว่า “ภาวะผู้นำ” แต่บัญญัติว่า “ภาวะ” เป็นคำนาม แปลว่า “ความมี หรือ ความเป็น หรือความปรากฏ” ส่วนคำว่า “ผู้นำ” ไม่ได้บัญญัติไว้ในพจนานุกรมโดยตรง แต่มีคำที่ใกล้เคียงกัน

พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์ (2564) ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการที่ผู้นำมีบทบาทในการสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้รับรู้ถึงสิ่งสำคัญและเข้าใจภาพรวมขององค์กรอย่างถ่องแท้ ผู้นำยังมีหน้าที่ชี้แนวทางและวางเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (การราตร แก้วบุตรดี, ศศิกิจจ อัจฉัย และอาณัติ เดชจิตร, 2564) รวมไปถึงภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์เป็นกระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลพยายามใช้อิทธิพลของตนในการกระตุ้น ชี้แนะ และผลักดันให้ผู้อื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ต้องการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อความสำเร็จร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กร การดำเนินการดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งมีความหลากหลายในด้านวัฒนธรรม เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองเป็นปัจจัยสำคัญ

ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของภาวะผู้นำคือกระบวนการและศิลปะในการชี้นำและจูงใจผู้ร่วมงานให้ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่ดีต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณธรรม และอำนาจในการสร้างแรงจูงใจและชี้แนะแนวทาง แม้ในสถานการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวย มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความสามารถในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตาม พร้อมให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กร เพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการเป็นผู้นำในยุคปัจจุบัน เป็นทักษะหรือกระบวนการที่ผสมผสานระหว่างศาสตร์และศิลป์ในการกระตุ้นและจูงใจให้เกิดการยอมรับร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งพฤติกรรมนี้พัฒนาขึ้นจากการเรียนรู้และสามารถต่อยอดได้ผ่านการศึกษาและการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

ผู้วิจัยจึงได้ทบทวนวรรณกรรมทั้งบทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จากนั้นผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์องค์ประกอบเพื่อใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาตัวแปรจากความคิดของนักวิชาการหรือนักวิจัยที่มีความถนัดตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ 3) ด้านการบริหารความก้าวหน้าส่วนบุคคลหรือใน

วิชาชีพ 4) ด้านความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 5) ด้านความสามารถในการสื่อสารและเทคโนโลยี

1) ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ในการบริหารงาน มีความสามารถวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อกำหนดกลยุทธ์ มีแนวทางที่นำมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้จริง และแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนดไว้เป็นแบบอย่างให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติตาม (พระมหาประยูร ชีรวโร (ตระการ), 2565)

2) ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งคณะทำงานได้เหมาะสมกับงาน โดยคำนึงถึงความสามารถส่วนบุคคล ยึดทีมเป็นฐาน เน้นความมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากกว่าการสั่งการหรือการควบคุม (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2563)

3) ด้านการบริหารความก้าวหน้าส่วนบุคคลหรือในวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารเตรียมความพร้อมปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างประพจน์ปฏิบัติ เป็นที่ปรึกษาสนับสนุน พัฒนาครูและบุคลากรให้มีศักยภาพสูง เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ นำหลักการบริหารมาใช้ปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ (วิโรจน์ สารรัตนนะ, 2561)

4) ด้านความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการของสิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้ เพื่อการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงสิ่งที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพ คิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้หลากหลายมุมมอง มีความคิดหลากหลาย ยืดหยุ่น เชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ได้ดี และมักคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2563: 1)

5) ด้านความสามารถในการสื่อสารและเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสาร พูดและเขียนอย่างชัดเจน สร้างความเข้าใจ สร้างสัมพันธภาพที่ดี เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร (ไชยา ภาวะบุตร, สุรัตน์ ดวงชาต และสุมัทนา หาญสุริย์, 2563)

แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่หลักในการจัดการบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยหลายองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 2) การฝึกอบรมและพัฒนา 3) ระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และรางวัล 4) การประเมินผลการทำงาน 5) การเติบโตในสายอาชีพและการเลื่อนตำแหน่ง 6) การสื่อสารภายในองค์กร 7) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 8) การบริหารงานแบบทีมที่สามารถจัดการตนเองได้ และ 9) การให้อิสระในการทำงาน ช่วยส่งเสริมการจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร (Huselid, 1995; Delery and Doty, 1996) การบริหารงานบุคคลคือกระบวนการวิเคราะห์และวางแผนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เพื่อดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์ 2564, อ่างถึงโน มัชรพงศ์ โชติพัชรอนันต์, 2567)

ผู้วิจัยจึงสรุปแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินงานที่เป็นกระบวนการตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การการบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากรการดำเนินการทางวินัยในการให้พ้นจากราชการ ตลอดจนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและความสำเร็จเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

Maslow (1943) อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการ 5 ระดับ ได้แก่ 1) ความต้องการพื้นฐาน (อาหาร, น้ำ) 2) ความปลอดภัย 3) การมีความสัมพันธ์ 4) การยอมรับนับถือ และ 5) การพัฒนาตนเอง ซึ่งแต่ละระดับต้องได้รับการตอบสนองก่อนจึงจะไปสู่ระดับที่สูงขึ้นได้

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1966) ได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัยขึ้นเพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานโดยแบ่งเป็น 1) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้เพิ่มแรงจูงใจแต่ลดความไม่พึงพอใจ เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ในองค์กร 2) ปัจจัยกระตุ้น (Motivators) ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ เช่น การยอมรับ ความสำเร็จ และโอกาสในการก้าวหน้า การจัดการที่ดีต้องมีทั้งการดูแลปัจจัยค้ำจุนและการสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดอัตราการลาออก

ผู้วิจัยจึงสรุปทฤษฎีของการบริหารงานบุคคล หมายถึง แนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์ มีการสังเกตและทดสอบจนเป็นที่แน่ใจทฤษฎีเป็นส่วนของมโนทัศน์ที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของการปฏิบัติ โดยทฤษฎีเป็นกรอบแนวคิดให้แก่ผู้ปฏิบัติในการวิเคราะห์ผลและช่วยในการตัดสินใจ เพื่อนำไปประยุกต์ในการบริหารตามบริบทของแต่ละหน่วยงาน

กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาเน้นการวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสม พร้อมส่งเสริมการบำรุงรักษาและสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรผ่านสิ่งจูงใจต่าง ๆ จากทัศนะของนักวิชาการในแต่ละท่าน ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปร การบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาตัวแปรจากความถี่แนวคิดของนักวิชาการหรือนักวิจัยที่มีความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไป ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการบริหารความก้าวหน้าส่วนบุคคลหรือในวิชาชีพ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ (อารียา ประพัตรรงค์, ทฤษฎีทรัพยากร จันทรักษ์ และเอกลักษณ์ เพ็ญสา, 2566)

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง หมายถึง การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน กำหนดตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะหรือคุณสมบัติของบุคคล อัตรากำลัง และการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง สรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้รับผิดชอบตลอดจน การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ หมายถึง การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งก่อนและระหว่างปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง ทำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ข้าราชการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ วินัย การป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำความผิด ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัย โดยการสร้างเงื่อนไขและปัจจัยต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในตัวครู

5) ด้านการออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานของทางราชการ ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยได้รับผลตอบแทนบำเหน็จบำนาญตามสิทธิของบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิดและผลการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ ดังนี้

ตัวแปรต้น

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย
5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ
3. ด้านการบริหารความก้าวหน้าส่วนบุคคลหรือในวิชาชีพ
4. ด้านความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
5. ด้านความสามารถในการสื่อสารและเทคโนโลยี

ตัวแปรตาม

การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบไปด้วย
5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย
5. ด้านการออกจากราชการ

ภาพที่ 1 ภาพกรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่มกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 401 คน (ข้อมูลครูสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร : 2567)
2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนและเกี่ยวข้องต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ปีการศึกษา 2567 ได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen, et. al (2018: 206) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 196 คน

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ได้แก่ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 34 ขอบ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ขอบ

โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruency: IOC) มีค่าความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80 - 1.00 และนำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม จากครูซึ่งไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2562: 53-54)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 196 คน ในรูปแบบออนไลน์ (Online) ระหว่างวันที่ 1 – 14 กันยายน 2567 ได้ข้อมูลกลับมา 196 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต บึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร มีดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=196)

ข้อ	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู			ลำดับ
		$\bar{x}$	SD	ระดับ	
1.	ด้านวิสัยทัศน์	3.98	.71	มาก	4
2.	ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ	3.91	.88	มาก	5
3.	ด้านการบริหารความก้าวหน้าส่วนบุคคลหรือในวิชาชีพ	4.01	.82	มาก	1
4.	ด้านความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	3.98	.76	มาก	3
5.	ด้านความสามารถในการสื่อสารและเทคโนโลยี	3.98	.74	มาก	2
เฉลี่ยรวม		3.97	.74	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านการบริหารความก้าวหน้าส่วนบุคคลหรือในวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.01$) รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการสื่อสารและเทคโนโลยี ($\bar{x} = 3.98$) และด้านความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ($\bar{x} = 3.98$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ($\bar{x} = 3.91$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=196)

ข้อ	ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู			ลำดับที่
		$\bar{x}$	SD	ระดับ	
1.	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง	4.09	.74	มาก	3
2.	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.10	.76	มาก	2
3.	ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ	4.21	.70	มาก	1
4.	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.05	.91	มาก	4
5.	ด้านการออกจากราชการ	3.91	.93	มาก	5

ข้อ	ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใน สถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู			ลำดับที่
		$\bar{x}$	SD	ระดับ	
	เฉลี่ยรวม	4.07	.73	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 4.21$) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 4.10$) และด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.09$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 3.91$)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product – moment correlation coefficient) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	การบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา					
	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	Y _{tot}
X1	.76**	.68**	.70**	.76**	.67**	.79**
X2	.82**	.73**	.73**	.83**	.69**	.84**
X3	.85**	.78**	.84**	.86**	.66**	.88**
X4	.79**	.75**	.78**	.78**	.68**	.83**
X5	.86**	.77**	.76**	.76**	.67**	.84**
X _{tot}	.86**	.79**	.81**	.85**	.71**	.88**

**p < .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .88^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการบริหารความก้าวหน้าส่วนบุคคลหรือในวิชาชีพ (X3) กับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .88^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (X2) กับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .84^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสามารถในการสื่อสารและเทคโนโลยี (X5) กับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .84^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (X4) กับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .83^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านวิสัยทัศน์ (X1) กับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .79^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารความก้าวหน้าส่วนบุคคลหรือในวิชาชีพ ด้านความสามารถในการสื่อสารและเทคโนโลยี และด้านความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์และด้านการงานเป็นทีมและความร่วมมือ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพให้สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน และทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา สนับสนุน และพัฒนาผู้ตามให้มีศักยภาพสูง เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ พร้อมยังมีความสามารถในการนำหลักการบริหารมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด มีการจัดระบบงานที่เป็นขั้นตอนชัดเจน และมีการประสานงานกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง พร้อมทั้งรักษาวินัยของกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการบริหารองค์กรและแผนงานต่าง ๆ สามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ กุลนิตา คำคุ้ม และคันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2564: 1033) ที่กล่าวว่า ผู้นำเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความสำเร็จในองค์กร การศึกษา ซึ่งผู้นำในวิชาชีพนี้จำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงจรรยาบรรณในวิชาชีพที่ดี เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง เสริมสร้างวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมที่ดี จนได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ มณีวงษ์ (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษา วินัย และด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานมีการวางแผนจัดการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร มีการจัดส่งครูเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการให้ครูได้เข้าอบรมวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรทางการศึกษาอย่าง

ชัดเจน และเป็นระบบ เช่น ช่องทางเว็บไซต์โรงเรียน, เพจ Facebook โรงเรียน และผู้บริหารมีการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน เช่น ด้านการสอนที่ตรงตามเอกวิชา รวมไปถึงการเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุดในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ อธิพล อรัญเขตคาม และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2566: 3) กล่าวว่าการบริหารบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามภารกิจของสถานศึกษา หากผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ และศักยภาพที่ดี จะทำให้การจัดการบุคลากรในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการบริหารที่ได้นั้นครอบคลุมทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในสถานศึกษา ตั้งแต่การวางแผนความต้องการบุคลากร การมอบหมายงาน การปฐมนิเทศ การติดตามกำกับดูแล การพัฒนาและส่งเสริมขวัญกำลังใจ ไปจนถึงการธำรงรักษาบุคลากร การบริหารบุคลากรที่มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งเสริมให้หน่วยงานหรือองค์กรเกิดประสิทธิผล และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรของผู้บริหารในอนาคต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564) ศึกษาการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าหากผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง ก็จะส่งผลต่อระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาที่สูงขึ้นไปด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารมีความสามารถในการนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ผู้บริหารมีการประเมินความพร้อมในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติ พร้อมทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในการสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือที่เพิ่มขึ้น รวมถึงการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามกฎเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดไว้ ช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามแผนงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยครอบคลุมกระบวนการตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความยั่งยืนให้กับสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของกัมปนาท คำอ่อน และนิคม นาคอ้าย (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารคุณภาพองค์กร (TQM) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิภัทร มัธยม และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การ

บริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร
 - 1.1 ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลกอย่างรอบด้าน และถ่ายทอดข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันด้วยรูปแบบการบริหารที่ทันสมัยและมีทิศทางที่ชัดเจนและเหมาะสมต่อบริบทของสถานศึกษา
 - 1.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อเสริมสร้างความสำเร็จขององค์กรและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกมิติ
 - 1.3 ด้านการบริหารความก้าวหน้าส่วนบุคคลหรือในวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินความพร้อมในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาความสามารถในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างเต็มศักยภาพและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
 - 1.4 ด้านความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ สามารถปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้ความเชี่ยวชาญในการเชื่อมโยงองค์ความรู้และทรัพยากรต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์
 - 1.5 ด้านความสามารถในการสื่อสารและเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูล ถ้อยคำ ข้อความ หรือสารสำคัญจากบุคคลหรือแหล่งข้อมูลหนึ่งไปยังบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสรุปประเด็นปัญหาและแนวทางแก้ไขได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม
2. การบริหารทรัพยากรบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร
 - 2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง สถานศึกษาควรวิเคราะห์ภาระงานอย่างรอบคอบเพื่อกำหนดแผนอัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม เพื่อส่งต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาข้าราชการครูภายใน ดำเนินการทดลองปฏิบัติงานและประเมินผลอย่างยุติธรรม เพื่อให้กระบวนการสรรหาโปร่งใส
 - 2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ สถานศึกษาควรพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างโปร่งใสและยุติธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นในระบบการบริหารงาน และเสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม
 - 2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย สถานศึกษาควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบและชัดเจน เพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมและการปฏิบัติงานที่โปร่งใส
 - 2.5 ด้านการออกจากราชการ สถานศึกษาควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบและขั้นตอนการออกจากราชการอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีระบบการดูแลและสนับสนุนสวัสดิการสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรหลังเกษียณอายุราชการอย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ

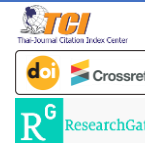
ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ควรทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการส่งเสริมสมรรถนะการเรียนรู้ของนักเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แนวทางการพัฒนาผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัมปนาท คำอ่อน และนิคม นาคอ้าย. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารคุณภาพองค์กร (TQM) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- กุลนิดา คำคุ้ม และ ศันสนีย์ จะสุวรรณ์. (2564). *แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21*. *การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 34(2), 1025-1045.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2560). *การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน*. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ ครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 หัวข้อ “ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21”*. (น. 7). กทม.: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2562). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 14)*. อมรการพิมพ์.
- ไชยา ภาวะบุตร, สุรัตน์ ดวงชาตม, และสุภัทรา หาญสุริย์. (2563). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 9(33), 1-15.
- ณัฐยา สันตะการผล. (2567). *21st CENTURY BUSINESS ICONS สูดยอดผู้นำธุรกิจระดับโลกแห่งศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- นพพัชญ์ นิตจันท์. (2564). *การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา , มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นันทเดช สันทอง และสมบุรณ์ สารพัด. (2563). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟ สำหรับรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้*. *วารสารนักบริหาร*, 40(1), 3-15.
- พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์. (2564). *ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายและความสำคัญสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- พระมหาประยูร อีรวโร (ตระการ). (2565). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ*. *วารสารบรรณการศึกษามนุษยสังคมศาสตร์*, 3(1), 33-40. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOB_EHS/article/view/258336

- พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*, 21(2), 51-57.
- ภาราตร แก้วบุตรดี, ศศิกิจจ์ อ่ำจ้อย และอาณัติ เดชจิตร. (2564). *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วารสารวิจัยวิชาการ.
- มัชรพงค์ โชติพัชรอนันต์. (2567). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ลัดดา ทวีภูมิ, และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2563). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 25 สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร. *งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 12 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2561). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วุฒิกัทร มัธยม และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. *คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*
- สมใจ มณีวงษ์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. *วารสารการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม*, 10(1), 15-25. <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/JISSD/article/view/981/612>.
- สำนักงานเขตบึงกุ่ม. (2567). *ข้อมูลบุคลากรครูสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร*. Retrieved August 5, 2024, from: <https://webportal.bangkok.go.th/buengkum>.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2563). *ประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เรื่อง การส่งผลงานเข้ารับการคัดสรรรางวัล “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” ประจำปี 2563*. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21.(รายงานการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580): การพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2563). *ภาวะความเป็นผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- อธิพล อธิเขตคาม และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2566). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายภารกิจสถานศึกษา. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 5(1), 1-10.
- อารียา ประพัชรพงศ์, ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ และเอกลักษณ์ เพียสา. (2566). การศึกษาองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียน. *วารสาร มจร.ทริภูมัยปริทรรศน์*, 7(4), 17-31.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1994). *Improve organization effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.



- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education (8th ed.)*. London: Routledge.
- Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. *Academy of Management Journal*, 39(4), 802–835.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Huselid, M.A. (1995) The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance. *Academy of Management Journal*, 38, 635-672. <http://dx.doi.org/10.2307/256741>
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

