

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย
Decentralized Leadership Affecting Personnel Management in
Educational Institutions under the Jurisdiction of the Chiang Rai Provincial
Learning Promotion Office

เดชา ใจแปง¹ ธงชาติ วงษ์สุวรรณ² วีรพันธ์ ศิริฤทธิ์³
Dacha Jaipang, Thongchart Wongsawan, Weeraphan Siririth

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 3) ศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูผู้สอน และบุคลากร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ 2566 จำนวน 223 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

- ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำแนกตามช่วงอายุส่วนใหญ่เป็นช่วงอายุ 30-39 ปี จำแนกตามวุฒิส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป
- ระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$ $SD = .50$)
- ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$ $SD = .52$)
- ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ($\beta = .521$) ลำดับต่อมา ด้านการตระหนักต่อตนเองและผู้อื่น ($\beta = .281$) และด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($\beta = .278$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 81.1

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร; การบริหารงานบุคคล

Received: 2024-10-24 Revised: 2024-11-09 Accepted: 2024-11-12

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail: dacha.dj30@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiang Rai College. E-mail: ThongchartW@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiang Rai College. Corresponding author E-mail: dr.w.siririth@gmail.com

Abstract

This research aimed to study: 1) the level of decentralized leadership of educational administrators, 2) the level of personnel management of educational institutions, and 3) the effect of decentralized leadership for personnel management of educational institutions under the Office of Non-Formal and Informal Education, Chiang Rai province. This research was descriptive. The sample group in the research consisted of teachers and personnel from educational institutions under the Office of Non-Formal Education Promotion in Chiang Rai Province for the fiscal year 2023, totaling 233 individuals. The research tool was a questionnaire. The statistical methods used in the research included percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research results indicated that

1. The respondents were predominantly female. Most participants were aged 30–39. In terms of education, the majority held a bachelor's degree. Regarding work experience, most had 10 years or more.

2. The overall level of decentralized leadership among educational institution administrators was very high ($\bar{X} = 4.52$, $SD = 0.50$).

3. The overall level of personnel management in educational institutions was high ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.52$).

4. Decentralized leadership factors affecting personnel management in educational institutions under the Office of Non-Formal Education Promotion in Chiang Rai Province included teamwork culture ($\beta = 0.521$), self-awareness and awareness of others ($\beta = 0.281$), and shared vision ($\beta = 0.278$), with statistical significance at the 0.05 level. Together, these three variables could predict 81.1% of the variance in personnel management within these institutions.

Keywords: decentralized leadership of executives; human resource management

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาประเทศไทยมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของประชาชน เพราะมนุษย์เป็นทุนสำคัญ ทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจ เพื่อให้การพัฒนาประเทศไทยมีทิศทางที่ชัดเจน จึงได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ซึ่งเป็นแผนการพัฒนาที่ทุกหน่วยงานของรัฐต้องปฏิบัติตาม โดยมีเป้าหมายเพื่อสนองตอบผลประโยชน์ของชาติและสร้างความยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้รัฐต้องจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเป็นกรอบในการวางแผนและบูรณาการการพัฒนาต่างๆ ให้สอดคล้องกัน เพื่อสร้างพลังในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพ ซึ่งประสิทธิผลสถานศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร (ณัฐธิดา งามตา, 2561: 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องบริหารงานอย่างเป็นระบบ

ผ่านการกระจายอำนาจการบริหารในด้านต่างๆ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนดไว้

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Distributed Leadership) เป็นแนวคิดภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความเป็นผู้นำว่าเป็นหน้าที่ มากกว่าบทบาท ทุกคนในสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำได้ โดยไม่จำเป็นต้องแสดงออกหรือถูกจำกัดตาม บทบาทหรือตามตำแหน่ง บุคคลที่มีความสามารถต่างกัน จะมีความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน และใช้ประโยชน์จากการให้อำนาจและความเป็นผู้นำของบุคคลนั้น เพื่อการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้าน และสร้างองค์กร ที่เข้มแข็งและยั่งยืน การกระจายความเป็นผู้นำไปสู่ครู จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ (Harris, 2014: 59) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ระบุให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในด้านต่างๆ เช่น วิชาการ งบประมาณ และการบริหารบุคคลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง นอกจากนี้ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ยังระบุให้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม ซึ่งผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะและปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546) ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (distributed leadership) เน้นการสร้างความร่วมมือ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยผู้นำจะเกิดขึ้นตามธรรมชาติ และสามารถส่งต่อกันจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การตัดสินใจจะอิงจากมุมมองที่หลากหลาย บนพื้นฐานของความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการแบ่งอำนาจอย่างเหมาะสมตามความเชี่ยวชาญ ภายใต้รูปแบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ซึ่งส่งเสริมการมอบหมายการตัดสินใจ เพื่อสร้างสมดุลระหว่างศูนย์กลางการควบคุม และอิสระในการคิด พร้อมทั้งกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการหมุนเวียนความเชี่ยวชาญ และแนวคิดใหม่ๆ (ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์, 2555) จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเน้นความรับผิดชอบ การร่วมมือ และการยอมรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการประสานงาน เพื่อดึงศักยภาพจากสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มออกมาใช้ในการดำเนินกิจกรรม การทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน ช่วยให้กิจกรรมสามารถบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างวัฒนธรรมนี้จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนางาน และการสร้างสรรค์ในองค์กรการศึกษา (ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์, 2555) วิสัยทัศน์ร่วม มีความสำคัญต่อการ เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะจะส่งเสริมให้เกิดจุดมุ่งหมาย และพลังสำหรับการเรียนรู้ (วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557 อ้างถึงใน รจนา บุญลพ และกาญจนา ภัทรวิวัฒน์, 2563: 8) การตระหนักต่อตนเองและผู้อื่น ความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของตนเอง และผู้อื่น ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการเหล่านั้นของตน และเข้าใจตนเองในด้านจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา คุณค่า (ธัญพร จารุไพศาล)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาในด้านต่างๆ และเป็นกลไกที่สถานศึกษาต้องมี การกีดกันมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนด และยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และขวัญกำลังใจ นอกจากนี้ยังต้องการให้บุคลากรได้รับการยกย่องและมีเสถียรภาพในอาชีพ ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนอย่างมี

นัยสำคัญ (สรณ์สิริ กิจดิยะพงศ์, 2565: 155) จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาประกอบไปด้วย การพัฒนาบุคลากร การเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยการพัฒนาและส่งเสริมบุคคล เข้ารับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ที่ตรงตามความต้องการ และตรงตามความถนัด เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด โดยต้องคำนึงถึงความพึงพอใจ และความสุขของบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การด้วย (วราทิพย์ ธิบุตร, 2559) การธำรงรักษาบุคคล คือ กระบวนการดูแลสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ดี ช่วยให้สามารถทำงานในสถานศึกษาได้อย่างมั่นใจโดยมีเกณฑ์การประเมินผลชัดเจน การให้รางวัลและการยกย่องผลงานดีเด่นเป็นธรรมเนียม และจัดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความปลอดภัยและสวัสดิการ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (วิภาดา สารัมย์, 2562: 46) การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินงานของสถานศึกษา โดยกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์และรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ (เกลิงเกียรติ ไวกยี่, 2562) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จ โดยมุ่งเน้นที่ความเสมอภาค ความสามารถ และการพัฒนาบุคลากร ผ่านการยึดหลักคุณธรรม ความเป็นธรรม และความยุติธรรม ผู้บริหารควรมีความรู้ในการนำหลักการเหล่านี้ไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผน และประเมินผลการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนา และส่งเสริมขวัญกำลังใจ รวมถึงการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม และการวิจัยเพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย มีหน้าที่ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัด ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 ในมาตรา 6 ให้กรมมีหน้าที่จัดส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ 1) การเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง 3) การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ให้กับประชาชน และผู้ที่สนใจ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) ดังนั้น ผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย เนื่องด้วยการที่บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา และมีการเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานบ่อยครั้ง ส่งผลให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้จึงมีความสำคัญในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อฝ่ายบริหาร โดยสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ วางแผนการจัดการศึกษา และกำหนดนโยบายที่เหมาะสม สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล และการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย เนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษา ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้านคือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน 3) การตระหนักต่อตนเองและผู้อื่น 4) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และ 5) การตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน และการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การธำรงรักษาบุคคล 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) การพัฒนาบุคลากร

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน และบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ประจําปีงบประมาณ 2566 จำนวน 19 แห่ง จำนวนทั้งหมด 469 คน (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน และบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ประจําปีงบประมาณ 2566 ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูป ของ Krejcie & Morgan (1970) ความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอน และบุคลากร จำนวน 223 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง (1 กุมภาพันธ์ 2566 ถึง 1 พฤศจิกายน 2566)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้คำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีข้อคำถามทั้งหมด 27 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ดำเนินการติดต่อกับบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3.2 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย พร้อมทั้งแบบสอบถาม เก็บข้อมูลด้วยวิธีการส่งทางไปรษณีย์ไปยังสถานศึกษาต่างๆ

3.3 นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ จำนวน 223 ฉบับ (ร้อยละ 100) มาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาประมวลผลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง จำแนกเพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง รองลงมาเป็นเพศชาย จำแนกตามช่วงอายุส่วนใหญ่ เป็นช่วงอายุ 30-39 ปี รองลงมาอายุ 40-49 ปี จำแนกตามวุฒิส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี รองลงมาาระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป รองลงมาประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	87	39.00
หญิง	136	61.00
รวม	223	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	22	9.90
30 - 39 ปี	84	37.70
40 - 49 ปี	81	36.30
50 ปีขึ้นไป	36	16.10

รวม	223	100.00
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	2.70
ปริญญาตรี	190	85.20
สูงกว่าปริญญาตรี	27	12.10
รวม	223	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	48	21.50
5 - 10 ปี	52	23.30
10 ปีขึ้นไป	123	55.20
รวม	223	100.00

2. ระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$ SD = .50) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	N = 223		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.51	.53	มากที่สุด
2	การมีปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	4.52	.53	มากที่สุด
3	การตระหนักต่อตนเองและผู้อื่น	4.49	.57	มาก
4	วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม	4.52	.52	มากที่สุด
5	การตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน	4.54	.52	มากที่สุด
โดยรวมทั้งหมด		4.52	.50	มากที่สุด

3. ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$ SD = .52) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวม

ด้าน	การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	N = 223		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การวางแผนอัตรากำลัง	4.40	.62	มาก
2	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.49	.55	มาก
3	การดำรงรักษาบุคคล	4.51	.53	มากที่สุด
4	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.50	.58	มากที่สุด
5	การพัฒนาบุคลากร	4.53	.54	มากที่สุด
โดยรวมทั้งหมด		4.48	.52	มาก

4. ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ($\beta = .521$) ด้านการตระหนักต่อตนเองและผู้อื่น ($\beta = .281$) และด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($\beta = .278$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 81.1 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวม

ตัวแปร	B	S.E.B	Beta	t	P-value
Constant	.349	.142		2.459	.015
ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (X_4)	.552	.073	.521	7.197	.000
ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (X_1)	.273	.052	.278	5.269	.000
ด้านการตระหนักต่อตนเองและผู้อื่น (X_3)	.254	.070	.281	3.685	.000

Std.E = .22438 ; R = .903 ; $R^2 = .811$; F = 4.056 ; P-value < .05

Y = การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายเป็นประเด็นดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก พรบ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามมาตรา 39 ระบุว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และผู้บริหารสถานศึกษา เป็นวิชาชีพควบคุมที่ต้องมีคุณลักษณะหรือต้องประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างเคร่งครัด (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546) ทำให้ผู้บริหารและครูได้ร่วมกันปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายมีการตัดสินใจร่วมกัน และผู้บริหารเปิดโอกาส ให้ครูเสนอความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทำให้งาน ที่ปฏิบัติออกมามีคุณภาพ และบรรลุเป้าหมายของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ทักษพร สายพญาศรี และคณะ (2567: 23) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สพป. สุรินทร์ เขต 3 พบว่า การปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัย พัชราพร ศิริพันธ์บุญ และกนกอร สมปราชญ์ (2560: 171) ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ สังกัด สพป. ขอนแก่น เขต1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัย ธันวาทร์พยนต์นภูมิ (2566: 262) ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ สังกัด สพป. กาญจนบุรี เขต 1 พบว่า การปฏิบัติในระดับมากที่สุด

2. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก การบริหารงานบุคคลของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย มีการดำเนินงานตามนโยบายของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีกรอบโครงสร้างในการทำงานที่ชัดเจนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 ซึ่งการทำงานในแต่ละด้านตามกรอบโครงสร้างการบริหารงาน

บุคคลของสถานศึกษาล้วนมีความสำคัญต่อสถานศึกษา และจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านในการทำงาน และบุคลากรต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้ทันต่อระบบการทำงานที่ทันสมัยตอบโจทยของผู้รับบริการ ถูกระเบียบปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สรณศิริ กิจดิยะพงศ์ (2565: 149) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับภารกิจหลักโดยมุ่งสร้างความคล่องตัวและความอิสระภายใต้กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัย วิภาดา สารมัย (2562: 93) การบริหารงานบุคคล สพป. พทุมธานี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ปัดสุมา เสดะพันธ์ และคณะ (2564: 502) แนวทางการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สพป. กาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563: 107) การบริหารงานบุคคล สังกัด สพป. นครนายก พบว่า ภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย เตชิตา หมีทอง และ คณะ (2564: 28) งานวิจัย การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล สังกัด สพป. นครสวรรค์ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย จำนวน 3 ตัวแปร ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการตระหนักต่อตนเองและผู้อื่น ตามลำดับ เนื่องด้วยวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมเป็นลักษณะที่ดี ส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำที่ดี และผู้ตามที่ดีส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรม การทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ตลอดจนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นแบ่งปันข้อมูล ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา และคุณภาพการจัดการศึกษาที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564: 6) การทำงานเป็นทีม คือ ความร่วมมือของสมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน และยอมรับแนวทางการดำเนินงานร่วมกันอย่างพร้อมเพรียงมีการวางแผนงานร่วมกันอย่างชัดเจน การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญในการเพิ่มทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัย รุติพัฒน์ หิรัญนิธิธำรง และ คณะ (2567: 201) ภาวะผู้นำส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร สังกัด สพป. กาญจนบุรี เขต 1 สอดคล้องกับงานวิจัย กุลจิรา ยะชนะนพ และคณะ (2567: 107) ภาวะผู้นำดิจิทัลส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล สังกัด สพม. นนทบุรี สอดคล้องกับงานวิจัย เจนจิรา พลราชม และคณะ (2565: 244) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ธนชัย ขุนแก้ว (2566: 84) บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การ และการบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัด สพม. นครสวรรค์

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนช่วยให้การบริหารเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยเน้นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม และการตระหนักถึงบทบาทของตนเองและผู้อื่นในการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม ภาวะผู้นำนี้ยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นในการบริหาร ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทั้งในระดับสถานศึกษา และบุคลากร ได้รับการ

สนับสนุนให้พัฒนาทักษะตามบทบาทที่ได้รับ และมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเอง เพื่อให้พร้อม
แข่งขันและตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการ
เรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย ด้านการตระหนักรู้ตนเองและผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้
ความสำคัญในการตระหนักรู้ตนเอง และผู้อื่น โดยให้เกียรติ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นสร้าง
วัฒนธรรมในสถานศึกษาให้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดการ
ทำงานที่มีประสิทธิภาพ ภาระงานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.2 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น
ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในเรื่อง การวางแผนอัตรากำลัง และความมั่นคงใน
การทำงานที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ หรือภาระงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถและตรง
ตามสายงานที่กำหนดไว้ และมีการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้นทันต่อเหตุการณ์

1.3 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบ
กระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ
จังหวัดเชียงราย ด้านการตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน และด้านการมีปฏิสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ไม่
สามารถนำมาพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้
ดังนั้น ผู้บริหารงาน ของสถานศึกษาควรกำหนดบทบาททางเลือกที่จะปฏิบัติงานของทุกคนในสถานศึกษา
และรับผิดชอบร่วมกันที่ชัดเจน และมีเหตุผล ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนถึง
สังกัดควรจัดให้มีระเบียบ ข้อตกลงในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาผู้บริหารให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการตัดสินใจ
ร่วมกัน และมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ทุกฝ่ายต่างมุ่งที่จะสนับสนุน และทำให้เกิด
ประสิทธิผลต่อสถานศึกษาตามที่วางไว้

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อการบริหารงานในฝ่ายต่างๆ ของ
สถานศึกษาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาคุณภาพของสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารงานในด้านอื่นๆ ของ
สถานศึกษา เช่น การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา ใน
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย

เอกสารอ้างอิง (References)

กระทรวงศึกษาธิการ (2566). พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://ratchakitcha.soc.go.th/documents/140A020N0000000006000.pdf>. สืบค้นเมื่อ 24 ตุลาคม 2566.

- กุลจิรา ยะชนะนพ และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*. 6(2): 93-112.
- เจนจิรา พลราชม และโสภณ เพ็ชรพวง (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์*. 10(8): 244-255.
- ฐิติพัฒน์ หิรัญนิธิอารัง สมชัย พุทธา และหมิงซุน เขียว (2567). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 4(1): 191-204.
- ณัฐธิดา งามตา. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 สหวิทยาเขตอินโขง**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เตชิตา หมี่ทอง ทินกร ชอัมพงษ์ และสายทิพย์ ยะฟู. (2564). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. *EDUCATION JOURNAL, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. 4(3): 23-30.
- เถลิงเกียรติ ไวกยี่ (2562). **แนวทางพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ทักษพร สายพญาศรี ศุภธนฤช ยอดสละ และวสันต์ชัย กากแก้ว. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*. 18(1): 15-28.
- ธนชัย ขุนแก้ว. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 12(3): 84-96.
- ธันวา ทรัพย์ธณภูมิ (2566). ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 12(45): 259-265.
- ธันยพร จารุไพศาล. *Workwithpassiontraining*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.workwithpassiontraining.com>. สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2566.
- ปัดสุมา เสดะพันธ์ สาโรจน์ เผ่าวงศากุล และนิพนธ์ วรรณเวช. (2564). แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*. 5(3): 494-506.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม. *EDUCATION JOURNAL คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. 4(1): 1-7.
- พัชรภาพ ศิริพันธ์บุญ และกนกอร สมปราชญ์ (2560). ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 11(3): 164-175.

- รจนา บุญลพ และ กาญจนา ภัทรวิวัฒน์. (2563). บทบาทของค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 26(1): 3-15.
- วราทิพย์ ธิบุตร. (2559). *การบริหารงานบุคคลตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- วิภาดา สารมัย. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- ศศิวิมล คนเสี้ยม. (2563). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- สรณ์สิริ กิจดิยะพงศ์. (2565). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*. 10(1): 149-156.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.nesdc.go.th/more_news.php?cid=746. สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2566.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.ocs.go.th/council-of-state/#/public>. สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2566.
- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย (2566). *กลุ่มงานบุคลากร*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://118.173.197.245/crinews/?cat=20>. สืบค้นเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2566.
- Harris, A. (2014). *Distributed leadership matters*. Singapore: SAGE publications Asia-Pacific.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.