

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
The Relationship between Transformational Leadership of School
Administrators and Personnel Management under the Office of Trang Primary
Educational Service Area 1

ปฏิพล ชายภักตร์¹ สุนทรี วรรณไพเราะ²
Patiphon Chaypak, Suntaree Wannapairo

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารงานบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามการบริหารงานบุคคล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .822^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา; การบริหารงานบุคคล

Abstract

The objectives of this study were to: (1) examine the transformational leadership of school administrators, (2) investigate personnel management practices, and (3) explore the relationship between transformational leadership and personnel management. This quantitative research was conducted with a sample of 297 teachers under the Trang Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2025. The research instruments consisted of a questionnaire on transformational leadership of the school administrators and a questionnaire on personnel management. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

Received: 2025-09-03 Revised: 2025-09-22 Accepted: 2025-09-26

¹ นิสิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ Graduate Program in Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University, Thailand. E-mail: 6719970029@tsu.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ Lecturer of Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University, Thailand. E-mail: suntaree@tsu.ac.th

The findings revealed that: (1) the overall level of their transformational leadership of school administrators was rated highest, (2) the overall level of personnel management was also rated highest, and (3) transformational leadership was positively correlated with personnel management at a high level ($r = .822^{**}$), with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Transformational Leadership; School Administrators; Personnel Management

บทนำ (Introduction)

โลกยุคปัจจุบันเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่นวัตกรรมและเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อวิถีชีวิต การทำงาน และรูปแบบการเรียนรู้ของผู้คน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2566: 45) การเข้าสู่ยุค VUCA ซึ่งเต็มไปด้วยความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ในขณะเดียวกัน ระบบการศึกษาก็เป็นอีกภาคส่วนหนึ่งที่ได้รับผลกระทบโดยตรง การจัดการศึกษาไม่สามารถยึดติดกับรูปแบบเดิมได้ แต่จำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 ไม่ว่าจะเป็นทักษะการคิด วิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการแข่งขันระดับโลก (พระมหาพิเศษ สุขสมานและคณะ, 2566: 137-139)

การบริหารจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันจึงต้องการผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ปรับทิศทางการจัดการศึกษา และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมยุคใหม่ อันเป็นเหตุผลที่ทำให้การศึกษาเรื่องนี้มีความจำเป็นและมีคุณค่าในเชิงวิชาการและการปฏิบัติ (ณัฐพงศ์ ตระการ และสุรางคณา มัณยานนท์, 2565: 121-123)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและความยั่งยืน โดยผู้นำที่มีภาวะดังกล่าวสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญ เนื่องจากเชื่อมโยงโดยตรงกับการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่กำหนดประสิทธิภาพและคุณภาพของการจัดการศึกษา (Burns, 1978: 20)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล บทบาทดังกล่าวเชื่อมโยงโดยตรงกับการบริหารงานบุคคล ไม่เพียงมุ่งจัดการเชิงโครงสร้าง แต่ยังเน้นการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในระดับพื้นที่อย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1, 2568: 58)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ซึ่งผล การศึกษาครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหาร เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย (Research Hypothesis)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับการบริหารงานบุคคล

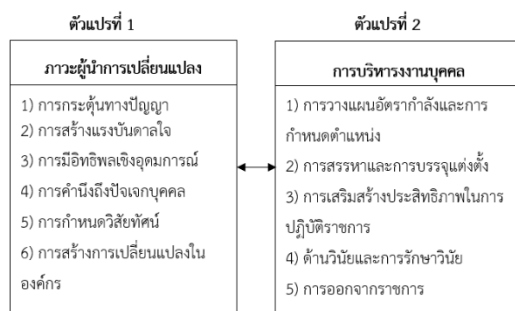
วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

- 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ และ 6) การสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (ไชยพร สำราญสุข, 2566: 24-28 ; เกวลิน สายน้ำเย็น, 2566: 40 ; ฐิตินาฏ มณีฉาย, 2565: 59 ; อาวิชนธ์ อิ่มเพ็ง, 2566: 37-39 ; อุษา บัวหลวง, 2565: 39 ; อัญญา ศรีล้านมี, 2566: 34 – 36 ; ปรัชญา ภักดีศุภผล และคณะ, 2563: 30 ; ธนากร เนตรทิพย์ และธดา สิทธิธาดา, 2567: 975) โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องและครอบคลุมกับแนวคิดและมีความถี่ร้อยละ 50 เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล ได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ (ธีระวัฒน์ นิมปราง, 2563: 68 ; สงกรานต์ ตะโคตร, 2563: 66 ; ไตรรงค์ จันทะบาล, 2563: 58; ชญานิศก์ เปลี่ยนดี, 2564: 57; ณัฐจิรา ธาดาเกื้อกุลวงศ์, 2564: 81 ; สันติ จันจำปา และสุวิมล ตั้งประเสริฐ, 2564: 20 ; แวสือมาน หามะ, 2565: 52 ; ภรทิพย์ ฉิมพาลี, 2566: 34) โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องและ ครอบคลุมกับแนวคิดและมีความถี่ร้อยละ 50 เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (ที่มา: ผู้วิจัย)

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,259 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 297 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำนวน 132 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการการวิจัยนี้ในปีการศึกษา 2568 ระหว่างเดือน พฤษภาคม-กันยายน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการจำนวน 5 ข้อ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็น แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารงานบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ จำนวน 26 ข้อ

2.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากการไปทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดย คำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ (Cronbach, 1990) ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .977 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีค่าความ เชื่อมั่นเท่ากับ .958

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2 นำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองและผ่านระบบ Google form จำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งไปจำนวน 297 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

3.4 เมื่อรับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ค่านวนหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคล โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	n = 297		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การกระตุ้นทางปัญญา	4.5360	0.3981	มากที่สุด
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.4835	0.3966	มากที่สุด
3	การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.5488	0.3896	มากที่สุด
4	การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.5468	0.4243	มากที่สุด
5	การกำหนดวิสัยทัศน์	4.6016	0.4018	มากที่สุด
6	การสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	4.5374	0.4133	มากที่สุด
รวม		4.5423	0.3503	มากที่สุด

2. การบริหารงานบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวินัย และการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การออกจากราชการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน

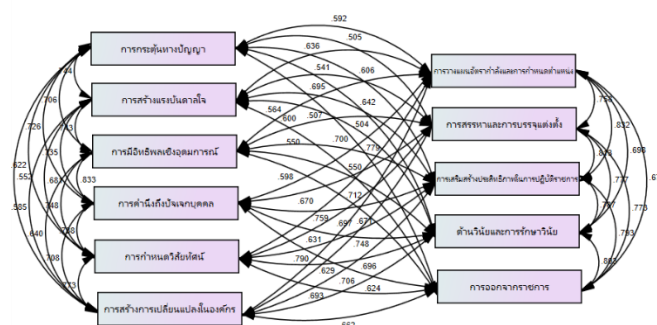
ด้าน	การบริหารงานบุคคล	n = 297		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.6094	0.4151	มากที่สุด
2	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.6504	0.3656	มากที่สุด
3	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.6586	0.3982	มากที่สุด
4	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.6998	0.3746	มากที่สุด
5	การออกจากราชการ	4.6852	0.4035	มากที่สุด
รวม		4.6607	0.3537	มากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การบริหารงานบุคคล (n = 297)					รวม
	การวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง (Y ₁)	การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง (Y ₂)	การเสริมสร้างประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน (Y ₃)	วินัยและการรักษาวินัย (Y ₄)	การออกจากราชการ (Y ₅)	
การกระตุ้นทาง ปัญญา (X ₁)	.592**	.505**	.606**	.504**	.507**	.602**
การสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	.636**	.541**	.642**	.564**	.550**	.651**
การมีอิทธิพลเชิง อุดมการณ์ (X ₃)	.695**	.600**	.700**	.550**	.598**	.697**
การคำนึงถึงปัจเจก บุคคล (X ₄)	.779**	.670**	.759**	.631**	.629**	.769**
การกำหนดวิสัยทัศน์ (X ₅)	.712**	.697**	.790**	.696**	.693**	.795**
การสร้างการ เปลี่ยนแปลงใน องค์กร (X ₆)	.671**	.748**	.706**	.624**	.662**	.754**
รวม	.786**	.724**	.809**	.687**	.700**	.822**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .822^{**}$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีความสัมพันธ์เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($r = .790^{**}$) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($r = .779^{**}$) และด้านการสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ($r = .748^{**}$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกำหนดวิสัยทัศน์ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการศึกษาได้อย่างทันท่วงที อีกทั้งยังให้ความสำคัญต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูและบุคลากร สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม และใช้กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์มาวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ จึงทำให้การขับเคลื่อนงานด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตอิสราภาพ ใจอารีย์ (2564: 62) ที่พบว่า การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และทักษะในการบริหารงานให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา สามารถกระตุ้นและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะสุกรี ตายะกาเร้ง (2565: 110) ที่พบว่า ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นศักยภาพครูให้พัฒนานตนเองเพื่อส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ส่งผลให้ครูมีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งร่วมกันขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวินัย และการรักษาวินัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการออกจากราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นโยบายทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพสูงขึ้น พร้อมทั้งมีการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการบุคคลที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้งการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจแก่บุคลากร นอกจากนี้ สำนักงานการศึกษายังได้ดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายดังกล่าวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฤทธิ์พิทย์ ฉิมพาลี (2566: 107) ที่พบว่า กระบวนการในการบริหารกำลังคน โดยเริ่มตั้งแต่ การวางแผนสรรหาไปจนถึงการให้พ้นจากตำแหน่ง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และยุติธรรม ทั้งด้านการเลื่อนเงินเดือน

การพัฒนาบุคลากร และการวางแผนอัตรากำลัง โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ไปใช้ในการยกระดับคุณภาพงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และยังสามารถคล้องกับ ผลวิจัยของ วรณภักดิ์ ยืนนานและศักดิ์พันธ์์ ต้นวิมลรัตน (2567: 468) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานบุคคลเป็น ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จและเติบโตในยุคของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าและยั่งยืน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน บุคคล พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็น เพราะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงจึงต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและถ่ายทอดให้บุคลากรเข้าใจและเห็นเป้าหมายร่วมกัน อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน พร้อมทั้งคำนึงถึงปัจเจกบุคคลในการดูแล เอาใจใส่ และพัฒนาศักยภาพตามความถนัดและความต้องการเฉพาะบุคคล อันจะช่วยสร้างความผูกพันและ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันแม้การสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรจะมีความสัมพันธ์ในระดับสูง แต่ผลลัพธ์อาจเห็นได้ช้ากว่าด้านอื่นเนื่องจากต้องอาศัยเวลา ทรัพยากร และความร่วมมือจากหลายฝ่าย อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติยังคงมีความสำคัญต่อการยกระดับการบริหารงานบุคคลให้มี ประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุภวรรณ รูปงาม, (2563: 235) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับ การจัดการทรัพยากรบุคคล โดยมีผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญ ผู้บริหารต้องไม่เพียงผู้นำตามตำแหน่ง แต่ต้อง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตนเองเพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ เอกชัย ทาปิ่น (2566: 83) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งนิเทศโดยวิเคราะห์ ความต้องการและความสามารถของแต่ละคน นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ควบคู่กับการสร้างความร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาของงานร่วมกัน และยังสามารถสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีรุ่ง ศรีสุวรรณ (2565: 101) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษามีความสัมพันธ์ ทางบวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญ ของความสำเร็จในสถานศึกษา โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารที่ต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์ และความสามารถในการขับเคลื่อนบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและบรรลุเป้าหมายของ องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลอย่าง ชัดเจน เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำในระดับสูง ทั้งในการกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทาง ปัญญา การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างการเปลี่ยนแปลง ในองค์กร ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นให้แก่บุคลากร ส่งผลให้การบริหารงานบุคคล

ในด้านการวางแผน การพัฒนา การประเมินผล และการสร้างบรรยากาศการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคล และนำไปสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาโดยรวมอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารควรที่จะต้องพัฒนาโดยการส่งเสริมแรงจูงใจผ่านการยกย่อง ชมเชย มอบหมายงานที่ท้าทาย สร้างบรรยากาศการทำงานที่ร่วมมือ และเป็นแบบอย่างเชิงบวก เพื่อให้บุคลากรเกิดพลังและความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารควรที่จะต้องกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร พร้อมทั้งวางแผนพัฒนาทักษะบุคลากร จัดทำแผนความต้องการกำลังคนระยะยาว และปรับปรุงกระบวนการสรรหา เลื่อนตำแหน่ง และประเมินผลให้โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรผู้บริหารควรที่จะต้องเสริมสร้างการกระตุ้นทางปัญญา โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาและร่วมกันหาแนวทางแก้ไข ส่งเสริมการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง รวมถึงใช้การคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรที่จะต้องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของครูจากกลุ่มตัวอย่างเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำในโอกาสต่อไป

2.2 ควรที่จะต้องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถระบุปัจจัยที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง ซึ่งจะเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในปัจจุบัน

2.3 ควรที่จะต้องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยเฉพาะปัจจัยด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หรือการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการออกแบบนโยบายหรือแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

เอกสารอ้างอิง (References)

เกวลิน สายน้ำเย็น. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

- จิตอิสราภาพ ใจอารีย์. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ใน กลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ชญานิษฐ์ เปลี่ยนดี. (2564). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ไชยพร สำราญสุข. (2566). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐจิรา ธาดาเกื้อกุลวงศ์. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับโรงเรียนสองภาษาของ โรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย นอร์ทกรุงเทพ.
- ณัฐพงศ์ ตระการ และสุรางคนา มัณยานนท์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตาม ความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3. วารสาร วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 2(1): 121-136.
- ฐิตินาฏ มณีฉาย. (2565). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์กรด้านการเรียนรู้ที่มี ผลต่อการมีสมรรถนะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ไตรรงค์ จันทะบาล. (2563). สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธนากร เนตรทิพย์ และธดา สิทธิธาดา. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. วารสารสรีนธรปริทรรศน์. 25(2): 971-985.
- ธีระวัฒน์ นิมปราง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์. ครุศาสตรมหา บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรัชญา ภักดีศุภผล และคณะ. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาสังกัด สำนักงานศึกษาธิการภาค 18. วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 3(1): 24-37.
- พระมหาพิเศษ สุขสมาน พระสมพร นามอินทร์ และชาตรี สุขสบาย (2566). การบริหารจัดการทางการศึกษา ในยุค VUCA WORLD. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย. 3(5):137-155.
- ภรทิพย์ ฉิมพาลี. (2566). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของ เด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- มะสุกรี ตายะกาเร้ง. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา.** คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วรญาภักดิ์ ยืนนาน และศักดิ์พันธ์์ ตันวิมลรัตน์. (2567). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์.** วารสารธรรมเพื่อชีวิต. 30(3): 456-478.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2566). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- แวสือมาน หามะ. (2565). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.** คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศุภวรรณ รูปงาม. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21.** คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศรีรุ่ง ศรีสุวรรณ. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.** ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สงกรานต์ ตะโคตม. (2563). **ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร.** คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สันติ จันจำปาและสุวิมล ตั้งประเสริฐ. (2564). **การศึกษาการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 .** วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. 8(1): 16-31.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดเขต 1. (2568). **แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568.** ตราด: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดเขต 1.
- อัษฎา ศรีล้านมี. (2566). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.** คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อว้ชนนท์ อิมเพ้ง. (2566). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 .** คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุษา บัวหลวง. (2565). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.** ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

เอกชัย ทาปุ่น. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

Burns, J. M. (1978). **Leadership**. New York, NY: Harper & Row.

Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing**. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607–610.