ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

ชนุวดี แอเด็น

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

ชนุวดี แอเด็น

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING PERSONNEL MANAGEMENT IN SCHOOLS UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

CHANUWADEE AEDEN

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION FACULTY OF EDUCATION MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY 2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	**ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1**
ชื่อนักศึกษา	**ชนุวดี แอเด็น**
ชื่อปริญญา	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	**สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	**2569**
อาจารย์ที่ปรึกษา	**ดร.บุญส่ง ทองเอียง**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....

(พระครูศรีวีรคุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ .....

(รองศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

อาจารย์ที่ปรึกษา .....

(ดร.บุญส่ง ทองเอียง)

กรรมการ .....

(พระครูวุฒิชัยการโกศล , ดร.)

กรรมการ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ อุนจะนำ)

กรรมการ .....

(ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	**ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1**
ชื่อนักศึกษา	**ชนุวดี แอเด็น**
ชื่อปริญญา	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	**ดร.บุญส่ง ทองเอียง**

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.983 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้ในการพยากรณ์ คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านความยืดหยุ่น และด้าน

การทำงานเป็นทีม สามารถร่วมกันทำนายการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ได้ร้อยละ 84.20 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.313 + 0.343_{(X4)} + 0.307_{(X2)} + 0.285_{(X5)}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.349_{(x4)} + 0.303_{(x2)} + 0.296_{(x5)}$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, การบริหารงานบุคคล,

ABSTRACT

Thematic Paper Topic	**Creative Leadership of School Administrators Affecting Personnel Management in Schools under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1**
Student's Name	**Chanuwadee Aeden**
Degree Sought	**Master of Education**
Program	**Program in Educational Administration**
Anno Domini	**2026**
Advisor	**Dr. Boonsong Thongiang**

The purposes of this independent study were: 1) to study the level of creative leadership among school administrators; 2) to study the level of personnel administration of school administrators; 3) to examine the relationship between the creative leadership of school administrators and personnel administration in schools; and 4) to identify the predictive variables of school administrators' creative leadership affecting personnel administration in schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 285 teachers working in schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1 during the 2025 academic year. The research instrument used for data collection was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.983. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. The overall level of creative leadership among school administrators under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level.
2. The overall level of personnel administration of school administrators under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level.
3. There was a positive correlation at a very high level between the creative leadership of school administrators and personnel administration in schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1, with statistical significance at the .001 level.

4. Regarding the creative leadership of school administrators affecting personnel administration, the best predictors were individual consideration, flexibility, and teamwork. These variables collectively predicted personnel administration in schools at 84.20%. The predictive equation in raw score form can be written as follows:

$$\hat{Y} = 0.313 + 0.343_{(X4)} + 0.307_{(X2)} + 0.285_{(X5)}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.349_{(x4)} + 0.303_{(x2)} + 0.296_{(x5)}$$

Keywords: Leadership, Creative Leadership, Personnel Administration

มหามกุฎราชวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เนื่องจากบุคลากรหลายฝ่ายที่ได้ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆทุกขั้นตอน ช่วยชี้แนะและให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ รวมทั้งคณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยอย่างลึกซึ้งจนทำให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยได้อย่างดี ด้วยความเอาใจใส่จนสารนิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณท่านอธิการบดี และคณบดีที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอกราบขอบพระคุณที่กรุณาเป็นประธานควบคุมการสอบ ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มสารนิพนธ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ดร.บุญส่ง ทองเอียง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมา และที่สำคัญขอขอบพระคุณ นายกฤษดา ชาญรบ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 นางวาสนา ไชยทองคง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ดร.วรวรรณ ปรมาภิวัฒน์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ที่กรุณาช่วยตรวจสอบเครื่องมือ และแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดีตามวัตถุประสงค์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ คุณบิดา มารดา ที่เคารพรักของผู้วิจัยซึ่งวางรากฐานการศึกษาคุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ ขอมอบเป็นการบูชาคุณความดีแด่บุพการี คณาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจจนการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์

ชนุวดี แอเด็น

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ ..... **จ**
ABSTRACT ..... **ช**
กิตติกรรมประกาศ ..... **ฌ**
สารบัญ ..... **ญ**
สารบัญตาราง ..... **ฏ**
สารบัญรูปภาพ ..... **ฒ**
บทที่ 1 บทนำ **16**
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 16
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 18
1.3 คำถามการวิจัย 18
1.4 สมมติฐานของการวิจัย 19
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย 19
1.6 ขอบเขตของงานวิจัย 20
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ 20
1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 24
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **25**
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 25
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 61
2.3 บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา 94
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 98
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย **107**
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 107
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 108
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 109
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 111
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 111
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย 112

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล **116**
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 116
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 117
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 118
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ **136**
5.1 สรุปผล 136
5.2 อภิปรายผล 140
5.3 ข้อเสนอแนะ 146
บรรณานุกรม **149**
ภาคผนวก **158**
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย 159
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย 161
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล 165
ภาคผนวก ง เครื่องมือเพื่อการวิจัย 171
ภาคผนวก จ ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย 179
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 188
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์ **190**

มหามกุฏราชวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	29
2.2	ตารางสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	42
2.3	ตารางสังเคราะห์กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา.....	60
2.4	ตารางสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน.....	75
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	93
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน.....	103
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	105
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ.....	105
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมและรายข้อ.....	106
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ.....	107
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ.....	108

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ.....	109
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	110
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมและรายข้อ.....	111
4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายข้อ.....	112
4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ.....	113
4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ.....	114
4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการธำรงรักษาบุคคล โดยรวมและรายข้อ.....	115
4.14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1.....	116

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.15 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1..... 117

4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1..... 118

4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1..... 119

4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1..... 120

มหามกุฏราชวิทยาลัย

สารบัญรูปภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
2.1	โมเดลแสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	31
2.2	โมเดลแสดงองค์ประกอบกระบวนการบริหารงานบุคคล.....	62

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคแห่งโลกาภิวัตน์ที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ระบบการศึกษาไทยจำเป็นต้องดำเนินการปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้สามารถรองรับความท้าทายในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ตลอดจนวิทยาการสมัยใหม่ โรงเรียนจึงไม่อาจดำรงรูปแบบการบริหารจัดการในลักษณะดั้งเดิมได้ หากมีเป้าประสงค์ที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และสร้างพลเมืองที่มีสมรรถนะที่สอดรับกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ในกระบวนการดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกหลักที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในฐานะผู้นำองค์การ ผู้กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย ตลอดจนสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนต่อความสำเร็จของสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564, หน้า 12 - 13)

ประเทศไทยได้ดำเนินนโยบายการปฏิรูปการศึกษาหลายครั้ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะรอบด้าน ทั้งนี้การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมิได้จำกัดอยู่เพียงการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อกำหนด แต่ต้องอาศัยภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ และความยืดหยุ่นสูง เพื่อให้สถานศึกษาสามารถสร้างนวัตกรรม พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ตลอดจนแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดว่าด้วย “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์” (Creative Leadership) จึงได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในแวดวงวิชาการและการบริหารจัดการทางการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ภาวะผู้นำที่เน้นการสร้างสิ่งใหม่ กล้าแสดงออกทางความคิด กล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมคิดค้นแนวทางการพัฒนางานที่แตกต่างจากกรอบเดิม (ศราวุธ สายตา, 2564, หน้า 24) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำลักษณะดังกล่าวจะไม่ยึดติดกับรูปแบบการบริหารแบบเดิม แต่จะส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกันแสวงหาวิธีการใหม่ในการแก้ปัญหาและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังส่งผลเชิงบวกต่อความเชื่อมั่น ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในระยะยาว งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศต่างยืนยันว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่สำคัญหลากหลายประการ อาทิ การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา การยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู การเพิ่มความผูกพันในองค์การ ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก (ธีรวัฒน์ นิ่มปรางค์, 2564, หน้า 36)

การบริหารงานบุคคลนับเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา เนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษาเป็นกลไกหลักที่ขับเคลื่อนงานทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การประเมินคุณภาพ ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ย่อมสามารถสร้างระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรู้สึกมีคุณค่าและพร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (พรพิมล สังข์ทอง, 2565, หน้า 112-125) ในมิติการบริหารงานบุคคล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีบทบาทในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การประเมินตามบริบทจริง การให้ข้อมูลสะท้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ และการเปิดพื้นที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งสามารถสร้างแรงจูงใจภายในและก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาไม่ใช่เพียงการปฏิบัติตามระเบียบ หากแต่เป็นการบริหารที่ต้องอาศัยศิลปะในการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเอง (ชัชชญา วิชยานนท์, 2567, หน้า 73–86) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถปลูกฝังวิธีคิดใหม่ กระตุ้นให้บุคลากรกล้าเรียนรู้และริเริ่มพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ตรงกันข้าม หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำลักษณะดังกล่าว การบริหารงานบุคคลอาจหยุดชะงักขาดพลังในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญในการชี้ให้เห็นบทบาทอิทธิพล และผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่อระบบบริหารงานบุคคล ซึ่งนับเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ผลการศึกษายังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการอบรม สัมมนา และหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทย ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้ในหน่วยงานการศึกษาระดับอื่น ๆ ในยุคที่ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทกำหนดทิศทางของระบบการศึกษา (พัชราภรณ์ ลัมพ์คิน, 2564, หน้า 29)

ปัจจุบันโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช ยังขาดการศึกษาที่ลงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทำให้ไม่มีข้อมูลชัดเจนเพื่อพัฒนาแนวทางบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารลักษณะนี้ไม่ใช่แค่ทำตามระเบียบ แต่ต้องใช้ทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้บุคลากรริเริ่มและพัฒนางานต่อเนื่อง หากขาดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การบริหารอาจหยุดชะงัก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงสำคัญ เพราะรวมถึงความคิดสร้างสรรค์ การลงมือปฏิบัติ การสื่อสาร การตัดสินใจ และการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้ชี้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ในองค์การจะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้นำสร้างบรรยากาศที่เปิดรับความคิดเห็น กล้าให้บุคลากรได้ทดลองสิ่งใหม่และไม่ลงโทษความล้มเหลวอันเกิดจากการแสวงหาความก้าวหน้า ในบริบทสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการสร้างนวัตกรรมทางการเรียนการสอนและการพัฒนาองค์กร

ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ร่วมสมัย ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะดังกล่าวจะสามารถออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน และร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน จากการวิเคราะห์การจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนในนครศรีธรรมราช เขต 1 เผชิญปัญหาด้านบุคลากรและความเหลื่อมล้ำ จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ แม้มีนโยบายสนับสนุน แต่หลายโรงเรียนยังใช้วิธีสั่งการมากกว่าการส่งเสริมแนวคิดใหม่ ส่งผลให้บุคลากรขาดแรงจูงใจ งานวิจัยชี้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ส่งผลดีต่อองค์กร จึงควรส่งเสริมในโรงเรียนไทยอย่างจริงจัง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1, แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570, หน้า 20)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

1.2.4 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.2 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางใด

1.3.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 หรือไม่

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในทางบวก

1.4.2 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ดังนี้

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตของงานวิจัย

1.6.1 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 1,105 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1, แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2568)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 285 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610)

1.6.2 ขอบเขตด้านตัวแปร ได้แก่

ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ

1) วิสัยทัศน์
2) ความยืดหยุ่น
3) ความคิดสร้างสรรค์
4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5) การทำงานเป็นทีม

ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ

1) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
2) การพัฒนาบุคลากร
3) การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง
4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
5) การธำรงรักษาบุคคล

1.6.3 ด้านพื้นที่

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการส่งเสริมและสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ๆ และนวัตกรรม โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะมุ่งเน้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา การพัฒนาองค์กร และการสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับทีมงานและองค์กร เห็นแนวโน้มและโอกาสในอนาคต พร้อมทั้งกำหนดทิศทางที่สร้างสรรค์ให้กับองค์กรเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ และกระตุ้นให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็นและ

มีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการทดลองและนวัตกรรม กระตุ้นให้สมาชิกในทีมทำงานร่วมกันและแบ่งปันความคิดเพื่อค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น ความคิดสร้างสรรค์ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ การทำงานเป็นทีม

วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตหรือแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคตที่องค์กรหรือหน่วยงานต้องการบรรลุ เป็นการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงาน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ความมุ่งมั่น และการร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง วิสัยทัศน์สะท้อนถึงค่านิยม ความเชื่อ และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ในการพัฒนาตนเอง และสร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทางหลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ และมีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างหรือตรงกันข้าม การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความสามารถในการคิด และมองปัญหาพร้อมทางออกของปัญหาที่ในมุมมองที่หลากหลายทิศทาง สามารถปรับเปลี่ยนความคิด และกระบวนการทำงานได้ตลอดเวลา ไม่เคร่งเครียดจนเกินไป ไม่จับผิดผู้อื่นถึงแม้ว่าพบการกระทำผิด การปรับตัวการปรับความคิดตามสถานการณ์และบริบทเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร

ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดค้น สร้างสรรค์แนวคิด ไอเดีย หรือวิธีการใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน โดยสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนางานในลักษณะที่เป็นนวัตกรรม การคิดนอกกรอบเป็นความสามารถในการมองปัญหาหรือสถานการณ์จากมุมมองใหม่ ๆ และไม่ยึดติดกับวิธีการหรือแนวคิดเดิม ๆ การเชื่อมโยงข้อมูลในการรวมรวบข้อมูล ความรู้ หรือประสบการณ์จากหลายแหล่งเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ การทดลองและประยุกต์ใช้และกล้าที่จะทดลองทำสิ่งใหม่ๆ

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การยอมรับและให้คุณค่าต่อความแตกต่างของบุคลากร ทั้งด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสนใจ และความต้องการเฉพาะตัว การแสดงความใส่ใจเป็นรายบุคคลผ่านการให้คำปรึกษาและการสนับสนุนที่เหมาะสม ช่วยให้แต่ละคนทำงานได้เต็มศักยภาพ องค์กรควรจัดโอกาสในการพัฒนาและฝึกอบรมตามความถนัด และปรับการมอบหมายงานให้เหมาะกับจุดเด่นของแต่ละคน การเปิดพื้นที่ให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังอย่างจริงใจทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความผูกพันในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและการอยู่ร่วมกันอย่างเคารพในความแตกต่างของทุกคน

การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่กลุ่มคนทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยความแตกต่างด้านทักษะและความสามารถของสมาชิกแต่ละคน ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน พร้อมบทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจน การสื่อสารอย่างเปิดเผยช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกันและลดความคลาดเคลื่อน สมาชิกต้องสนับสนุนและให้กำลังใจกันเพื่อผลักดันการทำงานให้ก้าวหน้า การใช้จุดแข็งของแต่ละคนร่วมกันอย่างกลมกลืนช่วยให้ทีมทำงานได้อย่างมีพลัง ทุกคนต้องแบ่งปันความรับผิดชอบและร่วมกันรับผลลัพธ์ของงาน การสร้างแรงจูงใจภายในทีมทำให้เกิดความมั่นใจและความสามัคคี การทำงานเป็นทีมจึงนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีกว่าสร้างประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจภายในทีม

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมที่องค์กรดำเนินการเพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ค่าตอบแทน และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรกับองค์กร ช่วยให้สามารถสรรหาผู้มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร และรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้ทำงานอยู่ในองค์กร สนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากรเพื่อให้มีความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการธำรงรักษาบุคคล

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการที่องค์กรการศึกษาค้นหา คัดเลือก และแต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนคุณภาพการศึกษา ขั้นตอนการสรรหาอาจทำได้ทั้งภายใน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง และภายนอกผ่านการรับสมัครจากบุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด กระบวนการคัดเลือกประกอบด้วยการตรวจสอบเอกสาร การทดสอบความรู้หรือทักษะวิชาชีพ และการสัมภาษณ์เพื่อประเมินทัศนคติและความสามารถ เมื่อผ่านการคัดเลือก ผู้สมัครจะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน พร้อมมีคำสั่งหรือประกาศอย่างเป็นทางการ ขั้นตอนการแต่งตั้งจะกำหนดหน้าที่ ค่าตอบแทน และเงื่อนไขการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน กระบวนการทั้งหมดต้องอาศัยความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและสร้างประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและผู้เรียน

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่องค์กรจัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นและสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ในรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็นสำหรับการทำงานในปัจจุบัน การพัฒนาอาชีพวางแผนเส้นทางอาชีพให้กับบุคคลในองค์กรเพื่อส่งเสริมการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่หรือระดับที่สูงขึ้น การให้คำปรึกษามอบหมายผู้มีประสบการณ์มาให้คำปรึกษาและ

แนะแนวทางในการพัฒนา การเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่สนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการที่องค์กรจัดโครงสร้างตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายและการดำเนินงาน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์งานเพื่อระบุหน้าที่ ความรับผิดชอบ และทักษะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง จากนั้นจึงกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กร พร้อมกำหนดคุณสมบัติ ความรู้ และประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน การวางแผนทรัพยากรบุคคลยังรวมถึงการคาดการณ์ความต้องการบุคลากรในอนาคตตามการพัฒนาและการขยายตัวขององค์กร กระบวนการนี้ช่วยให้การบริหารบุคลากรเป็นระบบ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรใช้ในการตรวจสอบและวัดคุณภาพการทำงานของบุคลากรเพื่อพิจารณาว่าบุคลากรปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่โดยอาศัยข้อมูลจากผลลัพธ์ของงาน พฤติกรรม และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงาน ผลการประเมินช่วยสะท้อนจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาให้ชัดเจนยิ่งขึ้นรวมถึงใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการให้รางวัล การเลื่อนเงินเดือน หรือการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งนี้ การประเมินที่มีประสิทธิภาพจะส่งเสริมคุณภาพงานและความก้าวหน้าขององค์กรในภาพรวมพร้อมทั้งเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวขององค์กร

การธำรงรักษาบุคคล หมายถึง กระบวนการที่องค์กรใช้เพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจ มีแรงจูงใจ และมีความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาบุคคลได้แก่สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาทักษะ โอกาสในการเติบโตในสายงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว การธำรงรักษาบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงช่วยให้องค์กรดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดงบประมาณในการหาบุคลากรใหม่ และส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรอีกด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษาที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ครู หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.8.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 นำไปปรับปรุงจุดแข็ง จุดอ่อน หรือแนวโน้มในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารแต่ละโรงเรียน ซึ่งจะนำไปสู่การออกแบบแนวทางการพัฒนา หรืออบรมที่ตรงจุดยิ่งขึ้น

1.8.2 ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลจาการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนา สะท้อนให้เห็นถึงระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ทั้งในด้านการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาครู การประเมินผล และการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งสามารถนำไปใช้เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนานโยบายการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม

1.8.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนและส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ช่วยยกระดับศักยภาพด้านการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลอย่างยั่งยืน

1.8.4 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีหัวข้อดังตอไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 2.1.3 แนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 2.1.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 2.1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- 2.2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
- 2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
- 2.2.3 หลักการบริหารงานบุคคล
- 2.2.4 องค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคล

2.3 บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4.1 งานวิจัยในประเทศไทย
- 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องมีบุคคลที่ทำหน้าที่ในฐานะผู้บริหารและผู้นำซึ่งจากที่กล่าวมาข้างต้นเป็นการนิยามความหมายของผู้บริหาร และคำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคำสำคัญที่ควรศึกษาทำความเข้าใจเนื่องจากมีความสำคัญในการบริหารการศึกษา มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของภาวะผู้นำ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ยุคล์ (Yuki, 2006, p.12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพลที่มีเหนือผู้อื่นในการทำงานร่วมกันในองค์กร เพื่อให้กลุ่มทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยสามารถนำวัฒนธรรมจากภายนอกมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร รวมถึงความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยม และความคิดสร้างสรรค์ของผู้องค์กร โดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมทั้งด้านในและนอกองค์กร

โอเว่น (Owens 2004, p. 263) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ทำให้คนในองค์การมีการตื่นตัว มุ่งทำงานตามจุดมุ่งหมายจนกระทั้งบรรลุผล และการใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมายลดความขัดแย้งและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ตาม

ดูบริน (Dubrin 2010, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การการตื่นตัว มุ่งทำงานตามจุดมุ่งหมายจนกระทั้งบรรลุผล

ทิพมาศ เศวตวรโชติ (2559, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายหรืออาจสรุปได้ว่าภาวะผู้นำคือรูปแบบอิทธิพลระหว่างบุคคล เป็นความสามารถในการนาของผู้นำของกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ศมพรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2564, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมความสามารถและกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในกลุ่มหรือในการบังคับบัญชาผู้อื่น ให้ปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจ และยินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยอิทธิพลดังกล่าวเกิดขึ้นมาจากความรู้ความสามารถ พฤติกรรม และบุคลิกภาพของบุคคลนั้น ซึ่งได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์การ ภาวะผู้นำช่วยให้เกิดแรงกระตุ้นในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จตามที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ซูไฮรี มะลีเป็ง (2565, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในรูปของกระบวนการความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งหรือเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

ณัฐภรณ์ แสงกล้า (2565, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในจูงใจบุคคลอื่นๆอย่างมีวิสัยทัศน์ส่งเสริมให้ผู้ตามได้คิดริเริ่มสนับสนุนการทำงาร่วมกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การแห่งความสำเร็จ

จรัญ กาษาวัต (2566, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถพฤติกรรมศิลปะหรือวิธีการของผู้นำที่แสดงถึงกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ที่ผู้บริหารใช้โน้มน้าวจูงใจให้สมาชิกในกลุ่มหรือในองค์กรปฏิบัติตามด้วยความยินดีความศรัทธา เชื่อมั่น เต็มใจ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันที่ได้กำหนดไว้

ณณัฐ ช่วยงาน (2566, หน้า 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่อกลุ่มที่มีอิทธิพลที่จะชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นกระตือรือร้น เพื่อดำเนินการจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร หรือผู้นำองค์กรทุกคนที่ต้องตระหนักและปรับตัว ทั้งนี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งจะสามารถขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์กรไปสู่ความมีประสิทธิผลและคุณภาพตามที่ต้องการ

นันสริน ยูโซะ (2566, หน้า 37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่มีพฤติกรรมการแสดงออกในลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ มีหลักการ มีกระบวนการในการโน้มน่าวให้กลุ่มบุคคลในองค์กรมีความยอมรับ เชื่อมั่น และไว้วางใจ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีอิทธิพลและอำนาจในการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและยินดีให้ความร่วมมือในทุกกิจกกรมที่เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ตลอดจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

พงธร เมืองมุสิก (2566, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมในการแสดงออกที่บุคคลของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง ที่จะทำให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความรับผิดชอบที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในองค์การ

สนธยา สมลิคุณ (2566, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกเชิงสัมพันธ์และเชิงจริยธรรมของผู้นำต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่ม มีอิทธิพลในการจูงใจ และโน้มน้าวให้ปฏิบัติงานเกิดความร่วมมือด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กร

ศมพรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมความสามารถและกระบวนการของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในกลุ่มหรือในการบังคับบัญชาผู้อื่นให้ปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจ และยินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยอิทธิพลดังกล่าวเกิดขึ้นมาจากความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และบุคลิกภาพของบุคคลนั้น ซึ่งได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์การ ภาวะผู้นำช่วยให้เกิดแรงกระตุ้นในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จตามที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและพฤติกรรมของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นในกลุ่มหรือองค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ความกระตือรือร้น และความเต็มใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุ

เป้าหมายร่วมกัน ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการชักจูง โน้มน้าว และสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ตาม ลดความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ภาวะผู้นำไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ และพฤติกรรมที่ได้รับการยอมรับจากผู้ตาม ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมการพัฒนาผู้ตาม และสร้างวัฒนธรรมองค์การแห่งความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำเสนอความสำคัญของภาวะผู้นำ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ไรท์ และ โน (Wringht & Noe, 1996, p. 36) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างสำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาวงานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ต่อองค์กรใช้แนวแนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรภายในสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง

ราซิค และ สแวนสัน (Razik & Swanson, 2001, p. 24) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำหมายถึง การคิดอุบายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและผู้นำจะทำเสมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กรซึ่งย่อมเกิดจากบุคคลยอมรับ ศรัทธา และเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ซูไฮรี มะลีเป็ง (2565, หน้า 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การเป็นคุณสมบัติหรือศักยภาพของผู้นำที่จะนำพาองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายของความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยใช้ศักยภาพในการนำ จัดโครงสร้างระบบการทำงาน เอื้ออำนวย ส่งเสริมสนับสนุน สร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุ่มเทความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การเพื่อการทำงานที่ดีกว่า และสามารถควบคุมการดำเนินงานในองค์การให้เป็นปกติเรียบร้อยได้

นคร ชูสอนสาย (2565, หน้า 37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวิสัยทัศน์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็นภาพแห่งความสำเร็จ และมุ่งพัฒนาการทำงานปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมเพื่อความเหมาะสม มีความคิดสร้างสรรค์แก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานความเป็นเหตุและผล มีกระบวนการในการทำงาน

เป็นทีม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน

หทัย ชำนาญค้า (2565, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะทำให้มองโลกในแง่ดี สามารถสร้างหรือค้นหาเส้นทางใหม่อย่างมีวิสัยทัศน์ ทำให้สามารถนำสิ่งที่ดีมีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

อารบี ทองสีนุ่น (2565, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

นันสริน ยูโซะ (2566, หน้า 39) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำหรือผู้บริหาร โดยจำเป็นจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งเป็นคุณสมบัติของภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นโดยใช้การชักชวนจูงใจให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการด้วยความเต็มใจ มีความพึงพอใจ ได้ใจของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่วางไว

ศมพรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ผู้นำเป็นผู้ที่มีหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์การ ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานในทุกกิจกรรม การดำเนินงานจะมีประสิทธิภาพหรือเกิดความล้มเหลวส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับภูมิปัญญา ความคิด ความอ่าน วิสัยทัศน์ และแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำ มีหลากหลายรูปแบบ การเลือกใช้รูปแบบใดจะต้องดูความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง การเลือกรูปแบบภาวะผู้นำจะต้องคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชา สถานการณ์ และบุคลิกภาพของตัวผู้นำ

สนธยา สมลิคุณ (2566, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเท ดังนั้นทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้และทุกคนมีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้

สรุปว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของการบริหารที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ และประสบการณ์ในการปรับตัวตามสถานการณ์ การเลือกใช้รูปแบบการนำจึงต้องเหมาะสมกับบุคลิกภาพของผู้ตามและความท้าทายที่องค์กรเผชิญ ผู้นำที่มีคุณภาพสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างความสำเร็จอย่างยั่งยืน ทั้งยังเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.1.3 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1. แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ

เบอร์นาร์ด เอ็ม. บาส (Bernard M. Bass, 1997, pp. 130-139) เชื่อว่า ผู้นำจะมีต้องมีลักษณะ พิเศษบางประการที่ผู้ตามไม่มี หรือผู้นำและผู้ตามต่างมีลักษณะพิเศษบางประการด้วยกัน ผู้นำก็จะมีลักษณะเช่นนั้นเหนือกว่าหรือมากกว่าผู้ตาม ลักษณะพิเศษนี้ จะรวมถึงพลังทางกาย พลังสมอง และพลังศีลธรรม ที่สืบเนื่องมาจากพันธุกรรม หรือการแต่งงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อม ในแต่ละยุค แต่ละสมัย เช่น เลนิน เซอร์ซิล์ ฮิตเลอร์ และมุสโสลินี เป็นต้น กลุ่มทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีกลุ่มนี้ทำการศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้นำได้เสนอแนวคิดว่า ประสิทธิผลของภาวะผู้นำจะสามารถอธิบายหรือชี้ให้เห็น โดยดูจากบุคลิกลักษณะทางกายภาพ และบุคลิกลักษณะทางจิตภาพ หรืออาจจะเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นคุณลักษณะของผู้นำนั่นเอง ปัญหาของทฤษฎีนี้คือการที่นักทฤษฎีให้ความคิดเห็นแตกต่างกันไปเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำโดยต่างก็ค้นพบคุณลักษณะของผู้นำที่แตกต่างกันออกไปคนละอย่างสองอย่าง และบางครั้งก็มีความคิดเห็นขัดแย้งกัน เช่น ผู้นำควรเป็นผู้ที่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ กระทำตนตามเสียงส่วนใหญ่ของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ สามารถช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่ม รู้จักการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีความเฉลียวฉลาด และมีความสนใจในเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เป็นต้น

เบิร์น (Burns,1978, pp. 55-58) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามในเชิงของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำในลักษณะนี้จะกำหนดเป้าหมาย ความคาดหวัง และผลตอบแทนที่ชัดเจน โดยใช้ระบบรางวัลและการลงโทษเพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ แนวคิดนี้สอดคล้องกับ ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) ในขั้นพื้นฐานที่สุด เช่น การใช้รางวัล (เงินเดือน โบนัส หรือการยอมรับ) เพื่อตอบสนอง ความต้องการขั้นแรก ของผู้ตาม เช่น ความปลอดภัยทางการเงินและความมั่นคงในชีวิต การใช้การลงโทษ หรือการควบคุมเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ตามจะปฏิบัติตามกฎและมาตรฐานที่กำหนด ลักษณะเด่นของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เน้นงานและผลลัพธ์ การประเมินความสำเร็จของผู้ตามขึ้นอยู่กับความสามารถในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีกรอบแนวทางที่ชัดเจน ผู้นำให้คำแนะนำที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้ตามรางวัลและการลงโทษ ใช้สิ่งจูงใจและการควบคุมเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ตาม ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเหมาะสำหรับการจัดการในงานที่ต้องการความสม่ำเสมอและการปฏิบัติตามมาตรฐาน แต่หากต้องการกระตุ้นแรงบันดาลใจในระดับสูงหรือสร้างนวัตกรรม อาจต้องผสมผสานกับ

ภาวะผู้นำแบบแปลงสภาพ (Transformational Leadership) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจและการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในผู้ตาม โดยผู้นำและผู้ตามจะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับจิตใจ ค่านิยม และพฤติกรรมทั้งสองฝ่ายการตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะเข้าใจความต้องการและศักยภาพของผู้ตาม พร้อมทั้งกระตุ้นให้พวกเขาเห็นคุณค่าของเป้าหมายที่สูงขึ้น มุ่งยกระดับความต้องการจากระดับพื้นฐาน (เช่น ความปลอดภัย) ไปสู่ความต้องการระดับสูง เช่น ความสำเร็จในตนเอง (ตามลำดับความต้องการของมาสโลว์)

2.1 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ผู้นำจะกระตุ้นความฝันและเป้าหมายของผู้ตาม ให้พวกเขามองเห็นวิสัยทัศน์ที่ยิ่งใหญ่กว่า และร่วมมือกันทำงานเพื่อเปลี่ยนแปลงองค์กรหรือสังคม

2.2 การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Intellectual Stimulation) ผู้นำสนับสนุนการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ไขปัญหาในมุมมองใหม่ ๆ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถ

2.3 การเอาใจใส่ส่วนบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำจะให้คำแนะนำสนับสนุน และฝึกฝนผู้ตามแต่ละคนให้พัฒนาศักยภาพของตนเองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้ตามเปลี่ยนไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้ตามได้รับแรงบันดาลใจจนสามารถก้าวขึ้นมามีบทบาทเป็นผู้นำในอนาคต และส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในระดับกลุ่มหรือองค์กร ผู้นำเปลี่ยนไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม ผู้นำมุ่งเน้นค่านิยมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เช่น อิสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค และสิทธิมนุษยชน สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งยกระดับความต้องการของผู้ตามจากความต้องการขั้นพื้นฐาน (เช่น ความปลอดภัย) ไปสู่ความต้องการขั้นสูง (เช่น การเติมเต็มศักยภาพของตนเอง) และส่งเสริมให้ผู้ตามพัฒนาจิตสำนึกในอุดมการณ์และคุณค่าทางจริยธรรม

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่พัฒนามาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) โดยผู้นำแบบจริยธรรมจะยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น สร้างจิตสำนึกและค่านิยมเชิงจริยธรรมที่ลึกซึ้ง เช่น ความยุติธรรม ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีของมนุษย์ และนำพาทั้งสองฝ่ายไปสู่เป้าหมายที่มีความหมายและยั่งยืนในระดับสูงกว่าเดิม

3.1 จากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน (ระดับต้นของลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์) ผ่านรางวัลและบทลงโทษ มีความสัมพันธ์แบบ "การแลกเปลี่ยน" ซึ่งเน้นเป้าหมายในระยะสั้น

3.2 สู่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยยกระดับความต้องการของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เช่น การเติมเต็มศักยภาพในตนเอง สร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ พร้อมยกระดับอุดมการณ์และค่านิยม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Avolio and Bass (2004, pp. 2-6) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) ประกอบด้วยภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลในการสร้างแรงบันดาลใจและการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้ตามและทีมงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของพวกเขาให้สูงขึ้น รวมถึงการสร้างความตระหนักในเป้าหมายร่วมและความสำคัญของวิสัยทัศน์ขององค์กร กระบวนการนี้ส่งผลให้ผู้ตามมองเป้าหมายในระดับที่สูงกว่า และเปลี่ยนจากการเน้นผลประโยชน์ส่วนตัวไปสู่ความมุ่งมั่นเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม องค์กร หรือสังคม

2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นรูปแบบของการนำที่เน้นการปฏิบัติและความสำเร็จที่จับต้องได้ โดยผู้นำใช้รางวัลและบทลงโทษเป็นเครื่องมือในการจูงใจและเสริมแรงผู้ตาม เพื่อให้พวกเขาทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน เป็นการจูงใจด้วยรางวัลและบทลงโทษ (Contingent Rewards) ผู้นำจะให้รางวัล (เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน หรือการยอมรับในผลงาน) เมื่อผู้ตามปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย หากผู้ตามไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนด ผู้นำอาจใช้บทลงโทษ (เช่น การลดสิทธิประโยชน์) เพื่อเสริมแรงให้ผู้ตามทำงานได้ตามความคาดหวัง

3. การกำกับและแก้ไข (Management by Exception) ผู้นำจะกำกับดูแลการทำงานของผู้ตามและแทรกแซงเมื่อพบปัญหาหรือข้อผิดพลาด การแก้ไขมี 2 รูปแบบ คือ แบบเชิงรุก (Active) ผู้นำเฝ้าติดตามและตรวจสอบงานอย่างใกล้ชิด แบบเชิงรับ (Passive) ผู้นำจะไม่แทรกแซงจนกว่าจะมีปัญหาเกิดขึ้น

3.1 การเน้นความชัดเจนในบทบาทและเป้าหมาย ผู้นำทำให้ผู้ตามเข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองชี้แจงเป้าหมายและมาตรฐานที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน

3.2 การเชื่อมโยงความต้องการของผู้ตามกับรางวัล ผู้นำเข้าใจความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม รางวัลที่มอบให้มักเป็นรางวัลภายนอก เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง หรือคำชื่นชมกระบวนการของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน กำหนดเป้าหมายและความคาดหวัง ผู้นำสื่อสารเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการให้ผู้ตามทราบ เน้นการทำงานให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดระบุรางวัล

และบทลงโทษ ผู้นำสร้างแรงจูงใจโดยชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จจะนำไปสู่รางวัลที่ผู้ตามต้องการอธิบายผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นหากผู้ตามไม่สามารถทำตามเป้าหมาย ติดตามและประเมินผลการทำงาน ผู้นำตรวจสอบความก้าวหน้าและให้ข้อเสนอแนะตามความเหมาะสม ตอบสนองตามผลการปฏิบัติงาน มอบรางวัลสำหรับความสำเร็จ และแก้ไขหรือปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา

สรุปว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ลักษณะและพฤติกรรมในการชี้นำ สนับสนุน และกำกับสมาชิกให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยอธิบายลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ พร้อมทั้งชี้ให้เห็นถึงรูปแบบการนำที่มีหรือไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการขาดความชัดเจน การสนับสนุน และความรับผิดชอบของผู้นำอาจทำให้การดำเนินงานขององค์กรหยุดชะงักและเกิดความเสี่ยงต่อการไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้

2. แนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของ แอช และ เพอร์ซาล (Ash and Persall)

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้รับการพัฒนามาจากแอช และ เพอร์ซาล (Ash and Persall) บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์ และบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดนี้ยังมองว่า “ครูคือผู้นำ” (Teacher as leaders) โดยมีครูใหญ่เป็นผู้นำของผู้นำ (Leader of leader) อีกทอดหนึ่ง โดยหน้าที่สำคัญของผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนด้วย การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (The formative leader) นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ ได้แก่

1. การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) หมายถึง บุคลากรจะต้องเป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกแนะนำและให้ความช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น ประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ การสำรวจ และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีการบริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง

2. การร่วมมือกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) หมายถึง การแก้ปัญหาร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยนำผลประโยชน์ที่ต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดเพื่อหาทางออกมากกว่าการประนีประนอมกับทุกฝ่าย ซึ่งการแก้ปัญหามีวิธีการและทางออกมากกว่าหนึ่งทางที่สามารถนำทุกฝ่ายไปสู่จุดที่พอใจ และได้รับผลประโยชน์สูงสุด

3. การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) หมายถึง การมีมุมมองเป็นจินตภาพที่มองไปข้างหน้า หรือมองไปในอนาคต อาจจะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ หรือกระบวนการทำงานที่เป็นรูปแบบใหม่ ช่วยให้ผู้บริหารได้มีแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กรด้วยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหารเป็นแม่แบบที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร และให้เกียรติผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

5. การใช้คำถาม (Asking questions) หมายถึง กลวิธีการถามคำถามที่เป็นเครื่องมือสำหรับกระตุ้นให้บุคลากรตอบคำถามโดยใช้กระบวนการคิดค้นคว้าด้วยตนเองโดยการตั้งคำถาม และตอบคำถาม เพื่อให้เกิดกระบวนการคิดค้นคว้าหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหา และสรุปแนวคิดได้ด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาความคิดในระดับสูง และความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

6. การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Collecting analyzing and Interpreting data) หมายถึง การนำข้อมูลที่ทำเป็นรายงานสรุปผลไว้แล้วมาวิเคราะห์แปลความหมาย โดยการเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานกิจกรรมอื่นที่ดำเนินคล้ายกันในรอบระยะเวลาเดียวกัน เพื่อให้ฝ่ายบริหารเข้าใจถึงผลการดำเนินงาน และนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนงานในอนาคตเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของ เดวิส (Davis)

เดวิส (Davis,1938, pp. 131-135) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของนักจิตวิทยาที่ได้กล่าวถึง ทฤษฎีของความคิดสร้างสรรค์ โดยแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ 4 กลุ่ม

1. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงจิตวิเคราะห์ นักจิตวิทยาทางจิตวิเคราะห์หลายคน เช่น ฟรอยด์และคริส (Freud and Chris) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเกิดความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นผลมาจากความขัดแย้งภายในจิตใต้สำนึกระหว่างแรงขับทางเพศ (Libido) กับความรู้สึกรับผิดชอบทางสังคม (Social conscience) ความคิดสร้างสรรค์นั้นเกิดขึ้นระหว่างการรู้สติกับจิตใต้สำนึก ซึ่งอยู่ในขอบเขตของจิตส่วนที่เรียกว่าจิตก่อนสำนึก

2. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงพฤติกรรมนิยม นักจิตวิทยากลุ่มนี้มีแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่อง ความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้โดยเน้นที่ความสำคัญของการเสริมแรง การตอบสนองที่ถูกต้องกับสิ่งเร้าเฉพาะหรือสถานการณ์ นอกจากนี้ยังเน้นความสัมพันธ์ทาง

ปัญญา คือการโยงความสัมพันธ์จากสิ่งเร้าหนึ่งไปยังสิ่งเร้าต่าง ๆ ทำให้เกิดความคิดใหม่หรือสิ่งใหม่เกิดขึ้น

3. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงมนุษย์นิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวคิดว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด ผู้ที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ออกมาใช้ได้คือผู้ที่มีสัจการแห่งตน คือรู้จักตนเอง พอใจตนเอง และใช้ตนเองเต็มตามศักยภาพของตนมนุษย์จะสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ของตนเองมาได้อย่างเต็มที่นั้นขึ้นอยู่กับการสร้างสภาวะหรือบรรยากาศที่เอื้ออำนวย ได้กล่าวถึงบรรยากาศที่สำคัญในการสร้างสรรค์ว่า ประกอบด้วยความปลอดภัยในเชิงจิตวิทยา ความมั่นคงของจิตใจ ความปรารถนาที่จะเล่นความคิดและการเปิดกว้างที่จะรับประสบการณ์ใหม่

4. ทฤษฎีอูต้า (AUTA) ทฤษฎีนี้เป็นรูปแบบของการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล โดยมีแนวคิดว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นมีอยู่ในมนุษย์ทุกคนและสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ การพัฒนาความคิกสร้างสรรค์ตามรูปแบบอูต้า (AUTA) ประกอบด้วย 1) การตระหนัก (Awareness) คือ ตระหนักถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อตนเอง สังคม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และตระหนักถึงความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตนเองด้วย 2) ความเข้าใจ (Understanding) คือ มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ 3) เทคนิควิธี (Techniques) คือ การรู้เทคนิคในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทั้งที่เป็นเทคนิคส่วนบุคคล และเทคนิคที่เป็นมาตรฐาน 4) การตระหนักในความจริงของสิ่งต่าง ๆ (Actualization) คือ การรู้จักหรือ ตระหนักในตนเอง พอใจในตนเอง และพยายามใช้ตนเองและพยายามใช้ตนเองเต็มศักยภาพ รวมทั้งการเปิดกว้างรับประสบการณ์ต่าง ๆ โดยมีการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การตระหนักถึงเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน การผลิตผลงานด้วยตนเอง และมีความคิดที่ยืดหยุ่นเข้ากับทุกรูปแบบของชีวิต

องค์ประกอบทั้ง 4 นี้ จะผลักดันให้บุคคลสามารถดึงศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ของตนเองออกมาใช้ได้ จากทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด จะเห็นว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะที่มีในตัวบุคคลทุกคน และสามารถที่จะพัฒนาให้สูงขึ้นได้โดยอาศัยการเรียนรู้และบรรยากาศที่เอื้ออำนวย

2.1.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำเสนอความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

มัมฟอร์ด ทอดด์ และ สุปินสกี้ (Mumford, Todd, & Supinski 2019, p.14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้กระบวนการคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำต้องสามารถกำหนดปัญหาใหม่ คิดค้นแนวทางหรือวิธีแก้ปัญหาใหม่และนำแนวคิดเหล่านั้นไปใช้จนเกิดผลลัพธ์จริง แนวคิดนี้เน้นทักษะการวิเคราะห์ นวัตกรรม และการ

คิดเชิงระบบเป็นสำคัญ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรร่วมขับเคลื่อนแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

สตรินด์เบิร์ก (Sternberg, 2003, p. 65) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ สติปัญญา และคุณธรรมร่วมกันในการตัดสินใจและขับเคลื่อนองค์กร ผู้นำต้องสามารถสร้างแนวคิดใหม่ วิเคราะห์อย่างรอบคอบ และนำไปปฏิบัติได้จริง พร้อมทั้งยึดหลักจริยธรรมเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม แนวคิดนี้มุ่งให้ผู้นำเป็นผู้คิดริเริ่ม ส่งเสริมผู้อื่นให้กล้าแสดงความคิดสร้างสรรค์ และบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างรับผิดชอบและมีคุณค่า

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2561, หน้า 71) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้มีเชาวน์ปัญญาสูง มีบุคลิกภาพและมีพฤติกรรมทางสังคม มีความสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์ใช้ความคิดใหม่ในการแก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างสภาพแวดล้อมเชื่อมต่อกัน คิดสร้างสรรค์ที่จะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้นำจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้วย ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบ และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา การแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ที่จะกำหนดแนวความคิดการมีเชาวน์ปัญญาจะช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคล่องแคล่ว และมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องยึดถือความถูกต้อง มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรค และเป็นคนที่เปิดเผยตรงไปตรงมา ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ ดังนี้ การสร้างทีมงาน การฟัง การตัดสินใจอย่างมีอิสระ และความรู้ในการธำรงรักษาบุคลากร

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัว และทำให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ ดีมากขึ้น

ณัฐภรณ์ แสงกล้า (2565, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในจูงใจบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ ส่งเสริมให้ผู้ตามได้คิดริเริ่ม สนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การแห่งความสำเร็จ

นคร ชูสอนสาย (2565, หน้า 37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวิสัยทัศน์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็นภาพแห่งความสำเร็จ และมุ่งพัฒนาการทำงานปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมเพื่อความเหมาะสม มีความคิด

สร้างสรรค์แก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานความเป็นเหตุและผล มีกระบวนการในการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน

นันทพร ขาวใจผ่อง (2565, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงความรู้ความสามารถวิสัยทัศน์ในการนำพาให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือในการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีศิลปะ มีการกระตุ้นและสนับสนุนเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลจากการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

หทัย ชานาญค้า (2565, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่สามารถเผชิญหน้าและรับมือกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ ทั้งมีความสามารถในการชี้นำ และประสานการทำงานร่วมกันกับผู้ร่วมงานทุกคนเพื่อทาเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้บรรลุผลเป็นผู้ที่สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจ สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีก่อให้เกิดความคิดในการ

อนุสรณ์ สุทธหลวง (2565, หน้า 36) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านความสามารถในการนำความคิดสร้างสรรค์และกระต้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ เชื่อมมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้เนื้อหาความคิดใหม่ๆอยู่เสมอ

อารบี ทองศรีนุ่น (2565, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ มีความเป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส

ศมพรัตว์ เจ๊ะบ่าว (2566, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นธรรมชาติ มีจินตนาการ แนวความคิดใหม่ๆ และสามารถกระตุ้นความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้อื่นให้มีความคิดเชิงสร้างสรรค์โดยมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นจากประสบการณ์และการศึกษาสิ่งใหม่ ๆ

สนธยา สมลิคุณ (2566, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม และแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่ม

สร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา มีมุมมองเชิงบวกที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการส่งเสริมและสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ๆ และนวัตกรรม โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะมุ่งเน้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา การพัฒนาองค์กร และการสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับทีมงานและองค์กร เห็นแนวโน้มและโอกาสในอนาคต พร้อมทั้งกำหนดทิศทางที่สร้างสรรค์ให้กับองค์กรเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ และกระตุ้นให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการทดลองและนวัตกรรม กระตุ้นให้สมาชิกในทีมทำงานร่วมกันและแบ่งปันความคิดเพื่อค้นหาแนวทางใหม่ ๆ

2.1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

แฮรีส (Haris, 2009, p. 36) ผู้อำนวยการสำนักวิจัย ณ University of Warwick ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ ในหัวข้อ “Creative leadership : developing future leaders” ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะต้องมีความยืดหยุ่น และความท้าทาย ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ดังนี้

1. ความยืดหยุ่น (Flexibility)
2. ความท้าทาย (Challenging)

อับเบน, ฮิวส์ และ นอร์ริส (Ubben, Hughes & Norris, 2010, p. 106) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ The Principal : Creative leadership for excellence in school ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีวิสัยทัศน์ มีวัฒนธรรมเชิงบวก มีการบริหารจัดการ และมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision)
2. วัฒนธรรมเชิงบวก (Positive culture)
3. การบริหารจัดการ (Managing)
4. ปฏิสัมพันธ์ (Interacting)

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์เพื่อคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ พร้อมทั้งมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ นอกจากนี้ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยกำหนดทิศทางองค์กร และการทำงานเป็นทีมก็เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความร่วมมือเพื่อความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ดังนี้

1. มีจินตนาการ
2. ความคิดสร้างสรรค์
3. มีความยืดหยุ่นและปรับตัว
4. มีวิสัยทัศน์
5. การทำงานเป็นทีม

ณัฏฐณิชา พลศรีดา (2564, หน้า 34) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ผู้นำที่ดีควรมีจินตนาการในการมองหาโอกาสใหม่ ๆ และมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การมีวิสัยทัศน์ช่วยกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ขณะที่ทักษะการแก้ไขปัญหาทำให้สามารถรับมือกับอุปสรรคและนำพาทีมไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ดังนี้

1. จินตนาการ
2. ความยืดหยุ่น
3. การมีวิสัยทัศน์
4. การแก้ไขปัญหา

เพชร์ บุญมาหล้า (2564, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทาง ควบคู่กับความยืดหยุ่นเพื่อปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการช่วยให้เกิดแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กร อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของสมาชิกในทีมเพื่อส่งเสริมศักยภาพของแต่ละคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การมีความยืดหยุ่น
3. การมีความคิดสร้างสรรค์
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. การมีจินตนาการ

พัชราภรณ์ นะภิใจ (2564, หน้า 47) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ผู้นำที่ดีควรมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมทั้งมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อดึงศักยภาพของแต่ละคนออกมา การมีความคิดสร้างสรรค์ช่วยให้เกิดแนวทางใหม่ ๆ และการทำงานเป็นทีมจะนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การมีความยืดหยุ่น

3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4. การมีความคิดสร้างสรรค์

5. การทำงานเป็นทีม

ธีรชาติ พงศ์นฤมิตร (2564, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ผู้นำที่ดีต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้ รวมถึงมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการนำพาองค์กรไปข้างหน้า ควรคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อส่งเสริมศักยภาพของสมาชิกในทีม พร้อมทั้งใช้ความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการในการพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมและความสามารถในการแก้ปัญหาจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์

3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

5. ด้านการทำงานเป็นทีม

6. ด้านการมีจินตนาการ

7. ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา

มะนาพี อินนูยูซ (2564, หน้า 51) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ผู้นำที่ดีต้องมีจินตนาการเพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ๆ และมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ขณะที่การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ดังนี้

1. จินตนาการ

2. ความยืดหยุ่น

3. วิสัยทัศน์

4. การทำงานเป็นทีม

วรุฒ สุขสอน (2564, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ผู้นำที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร พร้อมทั้งมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดแนวคิดและสร้างความเข้าใจร่วมกัน ความสามารถในการแก้ปัญหาช่วยให้สามารถรับมือกับอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมีระบบ และการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์

2. ด้านการสื่อสาร

3. ด้านการแก้ปัญหา

4. ด้านการทำงานเป็นทีม

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 78) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ผู้นำต้องเป็นบุคคลที่รอบรู้และเปิดรับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร การคิดอย่างเป็นระบบและการมีแบบแผนความคิดช่วยให้สามารถวางแผนและตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล นอกจากนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ดังนี้

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้

2. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

3. การคิดอย่างเป็นระบบ

4. การมีแบบแผนความคิด

5. การสร้างวิสัยทัศน์

ณัฏฐกิตติ์ บุญเก่ง (2565, หน้า 67) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้นำที่ดีต้องมีจินตนาการเพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ๆ และมองเห็นโอกาสที่แตกต่าง ความยืดหยุ่นเป็นสิ่งสำคัญในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ขณะเดียวกัน การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการนำพาทีมไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ดังนี้

1. ด้านจินตนาการ

2. ด้านความยืดหยุ่น

3. ด้านวิสัยทัศน์

รอฮานิง อาแว (2565, หน้า 45) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือผู้นำที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมาย พร้อมทั้งมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ช่วยในการค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ ทักษะการแก้ปัญหาช่วยในการรับมือกับอุปสรรค และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลช่วยส่งเสริมศักยภาพของสมาชิกในทีมให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์

2. ด้านความยืดหยุ่น

3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. ด้านการแก้ปัญหา

5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สุทธินันท์ วงค์มุสิก (2565, หน้า 34) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ผู้นำที่ดีควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และยังต้องมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อช่วยในการคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
4. การมีความคิดสร้างสรรค์

จรัญ กาษาวัต (2566, หน้า 54) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน พร้อมทั้งมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และความยืดหยุ่นช่วยให้ผู้นำสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
4. ด้านความยืดหยุ่น

ณณัฐ ช่วยงาน (2566, หน้า 48) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถในการปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งมีทักษะในการทำงานเป็นทีม มีความคิดสร้างสรรค์ช่วยในการค้นหาแนวทางใหม่ ๆ และการสร้างแรงจูงใจทำให้สมาชิกในทีมมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการปรับตัว
2. ด้านการทำงานเป็นทีม
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการสร้างแรงจูงใจ

พงธร เมืองมูสิก (2566, หน้า 48) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้นำที่ดีต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความคิดสร้างสรรค์ช่วยในการคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

รวมถึงการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญในการร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ดังนี้

1. การมีความยืดหยุ่น
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การมีความคิดสร้างสรรค์
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. การทำงานเป็นทีม

ศมพรัตว์ เจ๊ะบ่าว (2566, หน้า 48) กล่าวว่า ภาวะผู้นาเชิงสร้างสรรค์ คือ ผู้นำที่ดีควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน พร้อมทั้งมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว มีความคิดสร้างสรรค์ช่วยให้สามารถคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการทำงานเป็นทีมส่งเสริมการร่วมมือในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์
2. ความยืดหยุ่น
3. ความคิดสร้างสรรค์
4. ความเป็นปัจเจกบุคคล
5. ทำงานเป็นทีม

สุภาพ ฤทธิ์บารุง (2566, หน้า 73) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน พร้อมทั้งคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ (Vision)
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)
3. การมีความยืดหยุ่น (Flexibility)
4. การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

สนธยา สมลิคุณ (2566, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การเป็นผู้นำด้านความยืดหยุ่นให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการกำหนดทิศทางขององค์กร และมีจินตนาการ ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)
2. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)
3. ด้านจินตนาการ (Imagination)

สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 15 แหล่ง ได้แก่ 1.แฮรีส (Haris, 2009) 2.อับเบน, ฮิวส์ และนอร์ริส (2010) 3.จิราวรรณ อินเกิด (2564) 4.ณัฏฐณิชา พลศรีดา (2564) 5.เพชร์ บุญมาหล้า (2564) 6.จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) 7.ณัฏฐกิตติ์ บุญเก่ง (2565) 8.รอฮานิง อาแว (2565) 9.สุทธินันท์ วงค์มุสิก (2565) 10.จรัญ กาษาวัต (2566) 11.ณณัฐ ช่วยงาน (2566) 12.พงธร เมืองมุสิก (2566) 13.ศมพรัตว์ เจ๊ะบ่าว (2566) 14.สุภาพ ฤทธิ์บารุง (2566) 15.สนธยา สมลิคุณ (2566) นำมาสู่การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

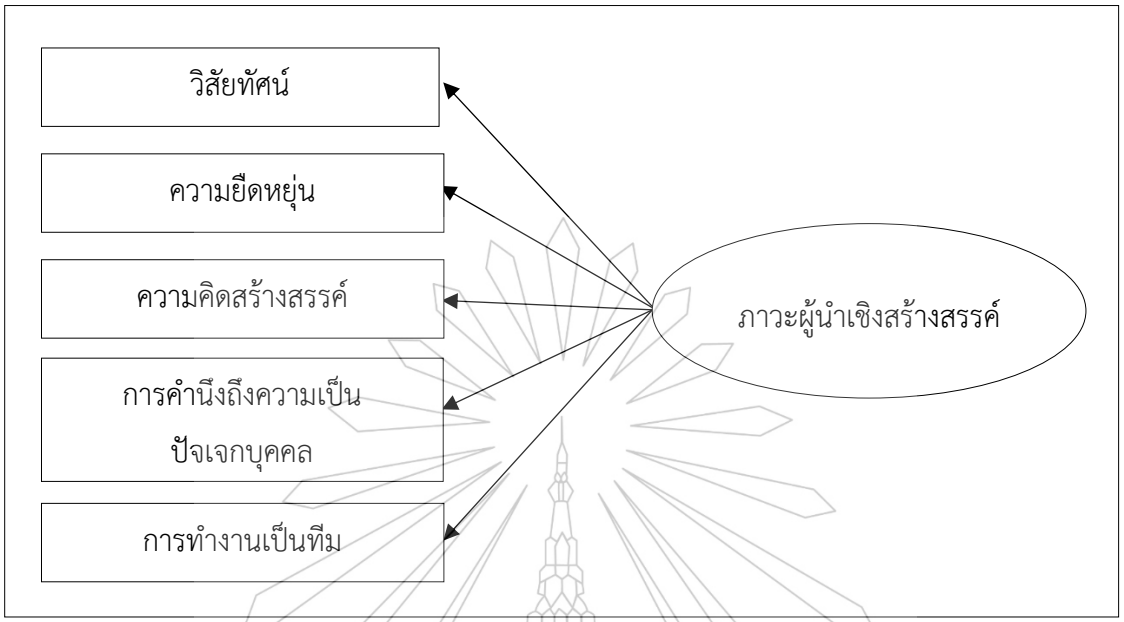
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	แฮรีส (Haris, 2009)	อับเบน, ฮิวส์ และนอร์ริส (2010)	จิราวรรณ อินเกิด (2564)	ณัฏฐณิชา พลศรีดา (2564)	เพชร์ บุญมาหล้า (2564)	จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565)	ณัฏฐกิตติ์ บุญเก่ง (2565)	รอฮานิง อาแว (2565)	สุทธินันท์ วงค์มุสิก (2565)	จรัญ กาษาวัต (2566)	ณณัฐ ช่วยงาน (2566)	พงธร เมืองมุสิก (2566)	ศมพรัตว์ เจ๊ะบ่าว (2566)	สุภาพ ฤทธิ์บารุง (2566)	สนธยา สมลิคุณ (2566)	**ความถี่**
1.ความยืดหยุ่น	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	10
2.ความท้าทาย	✓															1
3.วิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	13
4.วัฒนธรรมเชิงบวก	✓															1
5.การบริหารจัดการ	✓															1
6.ปฏิสัมพันธ์	✓															1
7.มีจินตนาการ		✓	✓	✓		✓									✓	5
8.ความคิดสร้างสรรค์		✓		✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9
9.มีความยืดหยุ่นและปรับตัว			✓						✓		✓					3
10.การทำงานเป็นทีม			✓			✓					✓	✓	✓	✓		6
11.การแก้ไขปัญหา				✓				✓								2

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	แฮริส (Haris, 2009)	อัปเจน, ฮิวส์ และนอร์ริส (2010)	จิราวรรณ อินเกิด (2564)	ณัฏฐณิชา พลศรีดา (2564)	เพชร์ บุญมาหล้า (2564)	จินตนา คีตวงพันธ์ (2565)	ณัฏฐกิตติ์ บุญเก่ง (2565)	รอฮานิง อาแว (2565)	สุทธินันท์ วงค์มุสิก (2565)	จรัญ กาษาวัด (2566)	ณนัฐ ช่วยงาน (2566)	พงธร เมืองมุสิก (2566)	ศมพัชร์ เจ๊ะบ่าว (2566)	สุภาพ ฤทธิ์บารุง (2566)	สนธยา สมลิคุณ (2566)	**ผู้ศึกษา**
12.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓		7
13.การเป็นบุคคลที่รอบรู้						✓										1
14.การคิดอย่างเป็นระบบ						✓										1
15.การมีแบบแผนความคิด						✓										1
16.การสร้างแรงจูงใจ											✓					1
รวม	2	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	3	63

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตารางที่แสดงออกมาในรูปความถี่จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 16 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นตัวแปรเพื่อการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 5 องค์ประกอบด้วยกันคือ 1.วิสัยทัศน์ 2.ความยืดหยุ่น 3.ความคิดสร้างสรรค์ 4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5.การทำงานเป็นทีม

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถแสดงเป็นโมเดลการวัด องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลแสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.1.5.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ทำให้ได้องค์ประกอบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.วิสัยทัศน์ 2.ความยืดหยุ่น 3.ความคิดสร้างสรรค์ 4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5.การทำงานเป็นทีม ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1. วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ เป็นลักษณะที่สำคัญผู้นำคือการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีต่อการนำพาองค์กรไปสู่ความได้เปรียบในทางการแข่งขันการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีต่อการนำพาองค์กรไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยได้มีนักวิชาการกล่าวถึงวิสัยทัศน์สรุปได้ดังนี้

ดูบริน (Dubrin, 2010, p. 45) กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความหยุดหยุดเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับเทคโนโลยีที่ทันสมัย และผู้นำจะต้องมีความสามารถตัวเท่ากับสถานการณ์ที่แตกต่างได้

และการมีความยืดหยุ่น ก็เป็นคุณสมบัติที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่น คือ การมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆและการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ

ซูไฮรี มะลีเป็ง (2565, หน้า 40) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ และมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้งเพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วมในการคิดมีความสามารถในการวางแผน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น คิดริเริ่มสร้างสรรค์ พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ มีการกระตุ้นเน้นนำให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย สร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานให้เกิดภายในสถานศึกษา รวมทั้งมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ณัฐภรณ์ แสงกล้า (2565, หน้า 25) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การมองภาพในอนาคต การมีแนวคิดที่กว้างไกลสามารถกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาองค์กรกำหนดหรือปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงขององค์กรและสภาพแวดล้อม มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ มีความสามารถสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

นันทพร ขาวใจผ่อง (2565, หน้า 30) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในการมองเห็นภาพในอนาคตของโรงเรียนที่ต้องการจะให้เป็นได้อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและวางแผนงานโดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคคลากรมีส่วนร่วมเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมองการณ์ไกลตระหนักถึงความสำคัญของภาระหน้าที่ ช่วยกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรทำงานให้เสร็จทันเวลา มุ่งกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาให้กำลังใจและยกย่องการกระทำของครูและบุคลากร

จรัญ กาษาวัก (2566, หน้า 50) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ รู้จักแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีสติปัญญา คิดไตร่ตรอง สุขุมรอบคอบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ยอมรับฟังความคิดเห็น คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะ

เกิดขึ้นในอนาคตสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

พงธร เมืองมุสิก (2566, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ การกำหนดอนาคตขององค์กรอันสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวสู่องค์กรแนวหน้าตลอดเวลา

ศมพรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566, หน้า 42) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคตของผู้บริหารซึ่งจะนาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นผู้ที่มองกาลไกล สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่ชัดเจน มีการวางแผนการดำเนินการเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการระบุวิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น (อัตลักษณ์) มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด สามารถกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้โดยสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการจัดการศึกษา รวมถึงการสร้าง ความตระหนัก และการสื่อสารวิสัยทัศน์ดังกล่าวให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจเห็นคุณค่าของการมีวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในการพัฒนาตนเองและเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

สนธยา สมลิคุณ (2566, หน้า 19) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการสื่อสารสามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้อง สามารถขับเคลื่อนและการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น มีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ มองถึงภาพในอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินการไปในทิศทางใด มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีการวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของของสถานศึกษาเพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจนนำแนวความคิดมาสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับนำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้

สรุปว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตหรือแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคตที่องค์กรหรือหน่วยงานต้องการบรรลุ เป็นการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงาน เพื่อสร้างแรงบันดาล

ใจ ความมุ่งมั่น และการร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง วิสัยทัศน์สะท้อนถึงค่านิยม ความเชื่อ และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ในการพัฒนาตนเอง และสร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. ความยืดหยุ่น

ความยืดหยุ่นเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสมัยใหม่ ในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้เหมาะสมสอดคล้องกับสังคม สถานการณ์ และบุคคลความยืดหยุ่น เป็นสมรรถนะของผู้บริหารที่สำคัญต่อการกำหนดนโยบาย กระบวนการบริหาร การเป็นผู้นำทีมและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนักวิชาการกล่าวถึงความยืดหยุ่น สรุปได้ดังนี้

ซัวซ่า (Sousa, 2003, p. 139) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การมีความยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหาและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ

ดูบริน (Dubrin, 2010, p. 45) กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความหยุดหยุดเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับเทคโนโลยีที่ทันสมัย และผู้นำจะต้องมีความสามารถตัวเท่ากับสถานการณ์ที่แตกต่างได้ และการมีความยืดหยุ่น ก็เป็นคุณสมบัติที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่น คือ การมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆและการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ

อิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 34) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีอารมณ์ขัน รู้จักสร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนาน เคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีจิตใจที่ตื่นตัวและพร้อมที่จะเปิดใจในการรับฟังแนวคิดของผู้อื่น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันพร้อมทั้งมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความเคยชิน สามารถปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับสภาวการณ์ที่เป็นปัจจุบัน

ซูไฮรี มะลีเป็ง (2565, หน้า 44) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกถึงความเข้าใจในพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่นโดยมีความเชื่อว่าครูทุกคนมีศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกัน และสามารถพัฒนาได้ มีความคิดที่เป็นอิสระ คิดได้หลายรูปแบบหลายแนวทาง สามารถคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือสถานการณ์แบบเดิม ๆ สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างเหมาะสม การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ การให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากร การคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ปฏิบัติงาน ไม่เข้มงวดและไม่ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์หรือเวลามากจนเกินไป สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น การใช้วิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหาส่งเสริมให้มีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน สนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครู

ณัฐภรณ์ แสงกล้า (2565, หน้า 24) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ให้เข้ากับบุคคลสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เข้าใจ

และวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและยอมปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีจิตใจที่เปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ความสามารถในการคิดหาคำตอบอย่างได้มีเหตุผล มีความฉลาดทางอารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์และแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม มีการจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ความสามารถในการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการทำงาน

นันทพร ขาวใจผ่อง (2565, หน้า 37) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่น หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในการปรับตัวและควบคุมอารมณ์ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิม สามารถคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนการทำงานได้อย่างมีเหตุผล และเหมาะสมในทุกสถานการณ์ ไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย มีความมั่นใจในตนเอง มุ่งสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูบุคลากรคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เปิดใจกว้างรับฟังความแตกต่าง และความคิดเห็นพร้อมให้อิสระต่อการตัดสินใจ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

จรัญ กาษาวัก (2566, หน้า 54) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ปรับความคิดตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ นำไปปรับใช้ในการบริหาร เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีวิธีดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจของบุคลากร สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

นันสริน ยูโซะ (2566, หน้า 50) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมการแสดงออกในด้านการคิดและมองปัญหาพร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมองภายใต้ความเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพ และความสามารถที่แตกต่างกันสามารถปรับเปลี่ยนแผนงานตามสถานการณ์ปัจจุบันได้และเข้าใจปัญหารวมถึงยอมรับความขัดแย้ง และข้อเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้นอกจากนี้ผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่นมีลักษณะการเปิดใจกว้างให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากรในการคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ปฏิบัติงานไม่เข้มงวดและไม่ยึดถือกฎระเบียบหรือเวลามากเกินไปทำให้สามารถทำใจให้รู้สึกปล่อยวางได้

พงธร เมืองมุสิก (2566, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง เป็นการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระมีการปรับตัวและความคิดในการหาคำตอบ มีการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ สามารถคิดค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีอิสระ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ศมพรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566, หน้า 44-45) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการคิดวิเคราะห์และมองปัญหาพร้อมเห็นทางออกของปัญหาได้หลายมุมมองอย่างอิสระ มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของครูและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรคิดวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถจัดการกับปัญหาและความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจในการตัดสินใจแก่ครูและบุคลากรโดยไม่ขัดต่อกฎของทางราชการ รวมถึงการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรอยู่เสมอเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานขององค์กร

สนธยา สมลิคุณ (2566, หน้า 17-18) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสและยอมรับรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปรับเปลี่ยนความคิดและแผนงานได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์ เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย มีการตัดสินใจที่ดีและมีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเอง และให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้

สรุปว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทางหลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ และมีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างหรือตรงกันข้าม การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความสามารถในการคิด และมองปัญหาพร้อมทางออกของปัญหาที่ในมุมมอง ที่หลากหลายทิศทาง สามารถปรับเปลี่ยนความคิด และกระบวนการทำงานได้ตลอดเวลา ไม่เคร่งเครียดจนเกินไป ไม่จับผิดผู้อื่นถึงแม้ว่าพบการกระทำผิด การปรับตัวการปรับความคิดตามสถานการณ์และบริบทเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร

3. ความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษา หากบุคคลได้รับการพัฒนาส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ให้สูงขึ้น จะนำไปสู่การวางแผนเพื่อการปรับปรุง พัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่างๆได้โดยได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ไว้ สรุปได้ดังนี้

โรบินสัน (Robinson. 2007, p 75) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมที่เป็นทั้งกระบวนการและผลผลิตในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ เป็นความคิดที่ซับซ้อนเป็นความสามารถที่จะเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ระหว่างวัตถุกับเหตุการณ์ ส่วนในด้านผลผลิตจะพิจารณาการสร้างสรรค์ในรูปของผลผลิตที่แปลกใหม่และมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

ณณัฐ ช่วยงาน (2565, หน้า 49) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ อยู่ตลอดเวลาโดยการแสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ พร้อมทั้งปฏิบัติงานด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น มีความสามารถชักนำ กระตุ้น ให้บุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การคิดนอกกรอบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์

นันทพร ขาวใจผ่อง (2565, หน้า 42) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงคุณลักษณะ ความรู้ความสามารถในการบริหารงานแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการติดต่อประสานงาน ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของตู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีวิสัยทัศน์ เกิดการเรียนรู้ในองค์กรทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

หทัย ชานาญค้า (2565, หน้า 31) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ที่ไม่เหมือนเดิม สามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือทำให้มองเห็นโอกาสใหม่ ๆ ที่ดีกว่าทั้งนี้ความคิดสร้างสรรค์จะต้องอาศัยประสบการณ์ รวมถึงความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากสิ่งหนึ่งไปยังสิ่งต่าง ๆ ของตัวบุคคล นักบริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ เมื่อนำออกมาใช้จะกลายเป็นสิ่งที่มีประโยชน์กับองค์กร

จรัญ กาษาวัก (2566, หน้า 51) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดนอกกรอบในการทำงานคิดหลายแบบ คิดหลากหลายทิศทางนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ มีการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการ ใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วสามารถประยุกต์ทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้องสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคม ให้ประสบความสำเร็จ

พงธร เมืองมุสิก (2566, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายรูปแบบที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ อันก็ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็น

ประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

ศมพรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566, หน้า 46) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ๆ คิดในสิ่งที่แปลกได้อย่างสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหาร และส่งเสริมผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีความสามารถในการกระตุ้นครู และบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น การทดลอง และกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ มีความยืดหยุ่นในการคิดและการถ่ายทอดความคิด บูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้ และประสบการณ์เดิม มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผล และมีไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร

สรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดค้น สร้างสรรค์แนวคิด ไอเดีย หรือวิธีการใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน โดยสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานในลักษณะที่เป็นนวัตกรรม การคิดนอกกรอบเป็นความสามารถในการมองปัญหาหรือสถานการณ์จากมุมมองใหม่ๆ และไม่ยึดติดกับวิธีการหรือแนวคิดเดิมๆ การเชื่อมโยงข้อมูลในการรวมรวบข้อมูล ความรู้ หรือประสบการณ์จากหลายแหล่งเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ การทดลองและประยุกต์ใช้และกล้าที่จะทดลองทำสิ่งใหม่ๆ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งมีดังต่อไปนี้

อาโวลิโอ และ เบส (Avolio & Bass, 2004, pp. 19-21) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในผู้นำ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพราะช่วยส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ และความผูกพันของบุคคลากรต่อองค์กร

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 31) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของ ผู้ร่วมงานมีการมอบหมายงานที่เหมาะสม การให้ขวัญกำลังใจในการทำงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม

พัชราภรณ์ นะภิใจ (2564, หน้า 52) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความดูแลเอาใจใส่ และรู้ถึงความต้องการ ความสนใจ

ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ มีการพัฒนาและสนับสนุนให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกสอนและให้คำปรึกษา รู้จักแบ่งงานอย่างเท่าเทียมตามความสามารถของบุคคล เข้าใจ และยอบรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งปฏิบัติตนต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน

นคร ชูสอนสาย (2565, หน้า 46) กล่าวว่า ความเป็นปัจเจกบุคคล คือ พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อความเสมอภาคและเท่าเทียมกันและให้ความช่วยเหลือจริงใจและมีความยุติธรรม รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจจริง มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อในการทางานตามความถนัด ความสนใจและความสามารถของครู สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการสัมมนาอบรม เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชา

นันทพร ขาวใจผ่อง (2565, หน้า 32) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษในความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มอบหมายงานที่เหมาะสม และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านของความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการ ติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

สุทธินันท์ วงค์มุสิก (2565, หน้า 42) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง เป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ให้ความสำคัญในการใส่ใจถึงความต้องการความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าของผู้ตามเป็นรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลบางคนอาจต้องดูแลใกล้ชิดในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบสูงอยู่แล้วจะให้อิสระในการทำงาน เป็นต้น โดยที่ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครูพี่เลี้ยงและที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับที่สูงขึ้น สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมการเรียนรู้และความมั่นใจให้แก่ผู้ตาม เพื่อให้ทำงานได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ธีรชาติ พงศ์นฤมิตร (2565, หน้า 32) กล่าวว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล การดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคลโดยความเสมอภาค รับฟัง

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครูและบุคลากรอย่างสนใจ มีการมอบหมายงานให้ครูโดยคานึงถึงความรู้

สรุปว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การยอมรับและให้คุณค่าต่อความแตกต่างของบุคลากร ทั้งด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสนใจ และความต้องการเฉพาะตัว การแสดงความใส่ใจเป็นรายบุคคลผ่านการให้คำปรึกษาและการสนับสนุนที่เหมาะสม ช่วยให้แต่ละคนทำงานได้เต็มศักยภาพ องค์กรควรจัดโอกาสในการพัฒนาและฝึกอบรมตามความถนัด และปรับการมอบหมายงานให้เหมาะกับจุดเด่นของแต่ละคน การเปิดพื้นที่ให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังอย่างจริงใจทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความผูกพันในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและการอยู่ร่วมกันอย่างเคารพในความแตกต่างของทุกคน

5. การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมการเรียนรู้แบบทีมเป็นการพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเสริมสร้างองค์กรรู้ร่วมกันสามารถที่จะสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำการเรียนรู้แบบทีมได้แก่การเรียนรู้ร่วมกันการทำงานร่วมกันรับผิดชอบมีการเรียนรู้ด้วยกระบวนการการสร้างความผูกพันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยได้มีนักวิชาการสรุปได้ ดังนี้

แคทเซนบาค และ สมิธ (Katzenbach & Smith, 1993 p. 61) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญในความสำเร็จขององค์กร เน้นการร่วมมือระหว่างสมาชิกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพงาน การทำงานร่วมกันช่วยพัฒนาทักษะ การสื่อสาร และการแก้ปัญหา พร้อมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และความพึงพอใจในงาน

ณัฐภรณ์ แสงกล้า (2565, หน้า 27) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและมีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน ติดตามงาน สรุป และพัฒนางานร่วมกันให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ และสังเคราะห์ความ คิดเห็นต่าง ๆ ของทีมงาน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความเชื่อมั่นในทีมงานผู้เห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานร่วมกัน และสามารถส่งเสริมบรรยากาศการปฏิบัติงานร่วมกันบนพื้นฐานแห่งความสุขเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

นคร ชูสอนสาย (2565, หน้า 50) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกันมอบความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

มีทักษะการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ในภาวะวิกฤตต่างๆ ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

นันทพร ขาวใจผ่อง (2565, หน้า 45) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน การกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน การติดต่อสื่อสารประสานงานกัน การตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สุทธินันท์ วงค์มุสิก (2565, หน้า 51) กล่าวว่า การทำงานอย่างแบบทีม หมายถึง บุคลากรจะต้องเป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกแนะนำและให้ความช่วยเหลือองค์กรการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะความสามัคคี

อารบี ทองศรีนุ่น (2565, หน้า 21) กล่าวว่า การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) หมายถึง บุคลากรจะต้องเป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกแนะนำและให้ความช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น ประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ การสำรวจ และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีการบริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง

ธีรชาติ พงศ์นฤมิตร (2565, หน้า 36) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการส่งเสริม สนับสนุน ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีกระบวนการทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประสานงาน ในการปฏิบัติงานที่ดีต่อกัน เสริมสร้างความร่วมมือกัน ความสามัคคีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและบุคลากร ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายความสำเร็จร่วมกัน สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ ร่วมกันทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีการประสานงานที่ดี แก้ไขปัญหาต่าง ๆ และสามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่กลุ่มคนทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยความแตกต่างด้านทักษะและความสามารถของสมาชิกแต่ละคน ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน พร้อมบทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจน การสื่อสารอย่างเปิดเผยช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกันและลดความคลาดเคลื่อน สมาชิกต้องสนับสนุนและให้กำลังใจกันเพื่อผลักดันการทำงานให้ก้าวหน้า การใช้จุดแข็งของแต่ละคนร่วมกันอย่างกลมกลืนช่วยให้ทีมทำงานได้อย่างมีพลัง ทุกคนต้องแบ่งปันความรับผิดชอบและร่วมกันรับผลลัพธ์ของงาน การสร้างแรงจูงใจภายในทีมทำให้เกิดความมั่นใจและความสามัคคี การทำงานเป็นทีมจึงนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีกว่าสร้างประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจภายในทีม

ผลการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.วิสัยทัศน์ 2.ความยืดหยุ่น 3.ความคิดสร้างสรรค์ 4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5.การทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้มีการศึกษาความหมายจากแนวคิดของนักวิชาการ เพื่อกำหนดองค์ประกอบดังกล่าว ไปเป็นนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และสร้างประเด็นตัวบ่งชี้เพื่อเข้าสู่การตั้งข้อคำถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยสรุปผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
1) วิสัยทัศน์	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตหรือแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคตที่องค์กรหรือหน่วยงานต้องการบรรลุ เป็นการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงาน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ความมุ่งมั่น และการร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง วิสัยทัศน์สะท้อนถึงค่านิยม ความเชื่อ และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ในการพัฒนาตนเอง และสร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน 2. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน 3. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน 4. ผู้บริหารมีการร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 5. ผู้บริหารแสดงออกถึงค่านิยมหลักและความเชื่อที่โรงเรียนยึดถือ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการกำหนดทิศทางในอนาคต
2) ความยืดหยุ่น	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เกี่ยวกับความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมทางออกของปัญหาที่	1. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมทางออกของปัญหา 2. ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา 3. ผู้บริหารมีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิด

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
	หลายมุมมองหลายทิศทางหลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ และมีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างหรือตรงกันข้าม การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความสามารถในการคิด และมองปัญหาพร้อมทางออกของปัญหาที่ในมุมมอง ที่หลากหลายทิศทาง สามารถปรับเปลี่ยนความคิด และกระบวนการทำงานได้ตลอดเวลา ไม่เคร่งเครียดจนเกินไป ไม่จับผิดผู้อื่นถึงแม้ว่าพบการกระทำผิด การปรับตัวการปรับความคิดตามสถานการณ์และบริบทเปลี่ยนแปลง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร	กว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ 4. ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างหรือตรงกันข้าม 5. ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิด และกระบวนการทำงานได้ตลอดเวลา 6. ผู้บริหารมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร
3) ความคิดสร้างสรรค์	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดค้นสร้างสรรค์แนวคิด ไอเดีย หรือวิธีการใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน โดยสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา	1. ผู้บริหารมีการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานในลักษณะที่เป็นนวัตกรรม 2. ผู้บริหารมีการคิดนอกกรอบการมองปัญหาหรือสถานการณ์จากมุมมองใหม่ ๆ 3. ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงข้อมูลความรู้ หรือประสบการณ์จากหลายแหล่งเข้าด้วยกัน

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
	งานในลักษณะที่เป็นนวัตกรรมการคิดนอกกรอบเป็นความสามารถในการมองปัญหาหรือสถานการณ์จากมุมมองใหม่ ๆ และไม่ยึดติดกับวิธีการหรือแนวคิดเดิม ๆ การเชื่อมโยงข้อมูลในการรวมรวบข้อมูลความรู้ หรือประสบการณ์จากหลายแหล่งเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ การทดลองและประยุกต์ใช้และกล้าที่จะทดลองทำสิ่งใหม่ๆ	4. ผู้บริหารมีการทดลองและประยุกต์ใช้และกล้าที่จะทดลองทำสิ่งใหม่ๆ 5. ผู้บริหารมีการต่อยอดความคิดเพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนาองค์กร
4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เกี่ยวกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การยอมรับและให้คุณค่าต่อความแตกต่างของบุคลากร ทั้งด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสนใจ และความต้องการเฉพาะตัว การแสดงความใส่ใจเป็นรายบุคคลผ่านการให้คำปรึกษาและการสนับสนุนที่เหมาะสม ช่วยให้แต่ละคนทำงานได้เต็มศักยภาพ องค์กรควรจัดโอกาสในการพัฒนาและฝึกอบรมตามความถนัด และปรับการมอบหมายงานให้เหมาะกับจุดเด่นของแต่ละคน การเปิดพื้นที่ให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังอย่างจริงใจทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความผูกพันในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การ	1. ผู้บริหารยอมรับและให้คุณค่าต่อความแตกต่างของบุคลากร 2. ผู้บริหารให้ความใส่ใจบุคลากรเป็นรายบุคคล 3. ผู้บริหารจัดโอกาสในการพัฒนาและฝึกอบรมให้เหมาะกับความถนัดและจุดเด่นของบุคลากร 4. ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถและความถนัดเฉพาะตัวของบุคลากร 5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงใจ

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
	ทำงานที่มีประสิทธิภาพและการอยู่ร่วมกันอย่างเคารพในความแตกต่างของทุกคน	6. ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งเอื้อต่อความร่วมมือความไว้วางใจและความผูกพันในองค์ก 7. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5) การทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เกี่ยวกับการ การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่กลุ่มคนทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยความแตกต่างด้านทักษะและความสามารถของสมาชิกแต่ละคน ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน พร้อมบทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจน การสื่อสารอย่างเปิดเผยช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกันและลดความคลาดเคลื่อน สมาชิกต้องสนับสนุนและให้กำลังใจกันเพื่อผลักดันการทำงานให้ก้าวหน้า การใช้จุดแข็งของแต่ละคนร่วมกันอย่างกลมกลืนช่วยให้ทีมทำงานได้อย่างมีพลัง ทุกคนต้องแบ่งปันความรับผิดชอบและร่วมกันรับผลลัพธ์ของงาน การสร้างแรงจูงใจภายในทีมทำให้เกิดความมั่นใจและความสามัคคีการทำงานเป็นทีมจึงนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีกว่า	1. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันกับทีมอย่างชัดเจน 2. ผู้บริหารมอบหมายบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนอย่างชัดเจน 3. ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมาในทีม 4. ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกทีมใช้จุดแข็งของแต่ละคนร่วมกัน 5. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีม

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
	สร้างประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจภายในทีม	

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2.2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคลองตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เดสเลอร์ (Dessler, 2019, p.74) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ออกแบบมาเพื่อจัดการกับบุคลากรตลอดวงจรชีวิตของบุคลากร ตั้งแต่การจ้างงาน การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลและแรงจูงใจ ไปจนถึงการเลิกจ้างอย่างเหมาะสม จึงไม่ใช่เพียงหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น แต่เป็นกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงบุคลากรเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทั้งในด้านประสิทธิภาพ การพัฒนาองค์กร และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

อาร์มสตรอง และ เทย์เลอร์ (Armstrong & Taylor, 2020, pp. 45-47) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร ผู้นำและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องวางแผนและจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ผู้นำยังเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงสุดเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 85) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหารเพื่อให้งานองค์กรนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นนัฐศิริ แก้วแจ้ง (2564, หน้า 14) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานเพื่อให้ได้ใช้ประโยชน์ การบำรุงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีปริมาณที่เพียงพอให้การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

พระเกรียงไกร ธมฺมวโร (มณีกัลย์) (2564, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินการจัดการเกี่ยวข้องกับคนให้ปฏิบัติงานและกิจกรรมทั้งปวงที่จะทำให้ปัจจัยด้านบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุด คงอยู่กับองค์กรนานที่สุดเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

พระธนพล ญาณวุฑฺโฒ (ลัติพันธ์) (2564, หน้า 48) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานในองค์การตลอดจนถึงการให้พ้นจากสภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านบุคคลจึงมีความจำเป็นต่อองค์กรเพราะทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงย่อมสามารถนำพาองค์การบรรลุผลสำเร็จสมความมุ่งหมาย

วายุภักษ์ สิริกาญจนสกุล (2564, หน้า 31) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถตามศักยภาพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

มาคอเซาะ สาแล (2565, หน้า 35) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ของผู้บริหารที่ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ โดยเริ่มการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การสรรหาและคัดเลือกบุคลตามคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถการบำรุงขวัญกำลังใจเพื่อให้บุคคลทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ให้แก่หน่วยงาน การดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัย เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไปมา

ทำงานตามกระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงาน การควบคุม การให้พ้นจากงาน โอนย้าย ให้ออก ปลดออก ไล่ออกและเกษียณอายุ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ

แวสือมาน หามะ (2565, หน้า 31) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภายในองค์การเริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานโดยมีการสร้างแรงจูงใจด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งพิจารณาขอบเขตของงานด้านบริหารงานบุคคล ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลงาน การจ่ายค่าตอบแทน การธำรงรักษา และการให้พ้นจากงาน

ปิยะณัฐ สงวนรัตน์ (2566, หน้า 17) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน อันประกอบไปด้วย การวางแผนงานบุคคล การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคล การธำรงรักษาบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ภัทรพล คำผาลา (2566, หน้า 35) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานเพื่อให้ได้ใช้ประโยชน์ การบำรุงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีปริมาณที่เพียงพอให้การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ภิญญา อนุพันธ์ (2566, หน้า 24) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลเพื่อกำหนดเป็นนโยบายให้ได้บุคลากรมีประสิทธิภาพสูงสุดและคงอยู่กับองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนาคุณภาพและฝีมือในการทำงาน เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีการประเมินผลงาน ตลอดจนทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพึงพอใจ มีความสุข เพื่อให้องค์การบังเกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามความมุ่งหมาย

ภรทิพย์ ฉิมพาลี (2566, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารกำลังคน โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนสรรหาไปจนถึงการให้พ้นจากตำแหน่ง ดังนั้นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นการบริหารกำลังบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาได้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

ศรัญญู พิมใบ (2566, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยที่บุคคลพึงพอใจต่อผลงานและผลประโยชน์ที่ได้ตอบแทนเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานและพัฒนาองค์กร กระบวนการดังกล่าวเริ่มตั้งแต่การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่เหมาะสมกับงาน การสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด การเสริมสร้างพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะงานให้แก่บุคคล การธำรงรักษาบุคคลที่มีคุณภาพให้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการให้บุคคลพ้นจากงานและองค์กร

สรุปว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมที่องค์กรดำเนินการเพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ค่าตอบแทน และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรกับองค์กร ช่วยให้สามารถสรรหาผู้มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร และรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้ทำงานอยู่ในองค์กร สนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากรเพื่อให้มีความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความสำคัญของการบริหารงานบุคคลซึ่งมีดังต่อไปนี้

บาร์นีย์ (Barney, 1991, p. 80) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลเป็นความสามารถ และทักษะเฉพาะของบุคลากรเป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ที่สร้างคุณค่า ความหายาก และความยากต่อการเลียนแบบ ให้แก่องค์กร ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลกลายเป็นกลไกหลักในการพัฒนาและรักษาทรัพยากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ และยังช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนนวัตกรรม และการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง องค์กรที่บริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพจึงมีโอกาสสูงที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืนในระยะยาว

ฮูสลิด (Huselid, 1995, p. 145) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีบทบาทสำคัญในการคาดการณ์ความต้องการแรงงานในอนาคตอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาทั้งทิศทางการเติบโตขององค์กร การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และโครงสร้างงานที่กำลังปรับตัว นอกจากนี้ HRM ยังต้องวิเคราะห์ทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อวางแผนการพัฒนาและลดช่องว่างทักษะของบุคลากร พร้อมทั้งวางแผนทดแทนตำแหน่งสำคัญเพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านกำลังคนในอนาคต กระบวนการเหล่านี้ช่วยให้องค์กรมีบุคลากรที่เพียงพอ เหมาะสม และมีศักยภาพรองรับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน

นนัฐศิริ แก้วแจ้ง (2564, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารองค์การ การบริหารงานบุคคลที่ดีและประสบความสำเร็จย่อมจะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีตามกัน ซึ่งจะนำไปสู่การดำเนินงานได้อย่างบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้นการบริหารบุคคลในสถานศึกษา ถือเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

พระเกรียงไกร ธมฺมวโร (มณีกัลย์) (2564, หน้า 32) กล่าวว่า ความสำคัญของบุคคลถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับหน่วยงานนั้นถือได้ว่าการทำงานในองค์กรนั้นๆทำให้งานดำเนินไปประสบกับ

ความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารต่างๆ เช่นให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและคนเก่งเข้ามาทำงาน เงิน วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการถ้าหน่วยใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถรักษาธำรงไว้ซึ่งองค์กรที่มีคุณภาพ

พระธนพล ญาณวุฑฺโฒ (ลัติพันธ์) (2564, หน้า 49) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารจัดการองค์การนอกจากนี้ในการบริหารงานนั้นนอกจากคนจะมีความสำคัญเงิน วัสดุ สิ่งของ และการจัดการทรัพยากรการบริหารแต่ละประเภทมีความสำคัญอยู่ในตัวของมันเองและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน จะขาดเสียอย่างหนึ่งอย่างใดหาได้ไม่ เช่น ไม่เงิน ไม่มีวัสดุเราก็ไม่สามารถทำอะไรได้ หรือแม้จะมีเงินมีวัสดุพร้อมบริบูรณ์แต่ขาดคน ผลงานก็ไม่เกิดขึ้น ดังนั้นปัจจัย 4 อย่างนั้นจึงมีความสำคัญและควรบริหารจัดการให้สอดคล้องกันจะขาดปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ การบริหารจึงจะสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์

มาคอเซาะ สาแล (2565, หน้า 37) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดถือเป็นหัวใจของการบริหารงาน คนจะต้องดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันทุกขั้นตอนที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุสำเร็จที่วางไว้ โดยต้องอาศัยกระบวนการบริหาร “POSDCoRB”ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากรการอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ ซึ่งแต่ละกระบวนการต้องอาศัยกระบวนการจัดบุคลากร เพราะบุคลากรถือว่าเป็นผู้ดำเนินการในกิจกรรมทุกขั้นตอน ถ้าขาดบุคลากรก็จะทำให้กระบวนการบริหารไม่สามารถเกิดขึ้นได้ และจะต้องเตรียมความพร้อมรับมือทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ ด้าน

ภัทรพล คำผาลา (2566, หน้า 36) กล่าวว่า การบริหารมีความสำคัญมากในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยมีบุคลากรและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบขั้นตอนกติกา และวิธีการมีทรัพยากรสนับสนุนและมีกระบวนการประเมินสถานศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็นเพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

ภิญญา อนุพันธ์ (2566, หน้า 28) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเนื่องจากบุคคลหรือบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร และเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันองค์กรให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงแต่ทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหารเท่านั้นแต่ยังเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุดขององค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานในอนาคต

ภรทิพย์ ฉิมพาลี (2566, หน้า 17) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลช่วยให้องค์กรเกิดผลสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจาเป็นต้องมีความรู้ใน

การบริหารบุคลากรและมีสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อช่วยวางแผนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานของตน และมีขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อนาพาสถานศึกษาให้ไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปิยะณัฐ สงวนรัตน์ (2566, หน้า 24) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อผลการดำเนินงานขององค์กรบุคลากรคือปัจจัยหลักที่สำคัญในการทำงานภายในองค์กร เริ่มจากการกำหนดวางแผนสรรหา การจัดบุคลเข้าทำงาน การพัฒนาบุคคล การธำรงรักษาบุคคลและการประเมินผลการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นกระบวนการในการบริหารงานบุคคลที่มีเป้าหมายสำคัญคือความสำเร็จขององค์กร

ศรัญญู พิมใบ (2566, หน้า 17) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพพัฒนาบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ต่อไป

สรุปว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร เนื่องจากมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ความสำเร็จในระยะยาว และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การจัดการบุคลากรอย่างมีระบบจะช่วยให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงาน สร้างและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ การบริหารงานบุคคลที่ดีช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ รวมถึงลดอัตราการลาออก และเพิ่มความภักดีต่อองค์กร สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ช่วยให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีทักษะที่เหมาะสมช่วยให้การดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว รักษาความยั่งยืนขององค์กร การดูแลบุคลากรอย่างเหมาะสมและยุติธรรม รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างยั่งยืน

2.2.3 หลักการบริหารงานบุคคล

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของหลักการบริหารงานบุคคลไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของหลักการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เดสเลอร์ (Dessler, 2019, p.166) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของงานและสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งไม่เพียงช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างราบรื่น แต่ยังช่วยลดความเสี่ยงในการจ้างงานผิดพลาด ลดต้นทุนที่เกิดจากการหมุนเวียนบุคลากร และสนับสนุนความสำเร็จขององค์กรในระยะยาวผ่านการมีทีมงานที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับทิศทางการพัฒนาองค์กร

อาร์มสตรอง และ เทย์เลอร์ (Armstrong & Taylor, 2020, p.287) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลต้องเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในอนาคตอย่างเป็นระบบ โดยการประเมินทิศทางการเติบโตขององค์กร การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และทักษะที่จำเป็นต่อความสำเร็จ เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลังงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาถึงความสามารถของบุคลากรปัจจุบัน ช่องว่างทักษะที่ต้องพัฒนา และการวางแผนทดแทนตำแหน่งสำคัญ เพื่อให้ทุกตำแหน่งมีบุคลากรที่เพียงพอ เหมาะสม และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 46) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันได้วิวัฒนาการมาจากแนวความคิดแบบเก่า จากผู้บังคับบัญชาสูงสุดเป็นผู้ออกคำสั่งแต่เพียงฝ่ายเดียวมาเป็นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาขององค์การมีลักษณะ ดังนี้ 1) การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) การดำเนินงานต้องมีการวางแผนมีระบบงานและกำหนดวิธีการขึ้นมาอย่างรัดกุม โดยนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อกำหนดระบบการทำงานที่เหมาะสม การวัดผลงานระบบค่าจ้างจะต้องมีหลักเกณฑที่แน่นอน 2) งานทางด้านสวัสดิการ (Welfare Movement) เป็นการช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการทั่วไป ได้แก่ สุขภาพอนามัย ความช่วยเหลือทางสังคมและสภาพการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรในองค์การมีความพอใจในงานและส่งผลต่อการตั้งใจทำงาน 3) การบริหารการจ้างงาน (Employment Management) เป็นหน่วยงานหนึ่งในองค์การที่ถูกจัดตั้งขึ้น เพื่อทำหน้าที่รับคนเข้าทำงาน เลือกคนงานบรรจุแตงตั้ง การเก็บบันทึกเกี่ยวกับคนงาน การฝึกอบรมและสวัสดิการ เป็นต้น 4) จิตวิทยาอุตสาหกรรม (IndustrialPsychology) เป็นการศึกษาถึงพฤติกรรมของคนแต่ละคน ธรรมชาติของคนและการกระตุ้นให้คนทำงานตามความเสมอภาคของตน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการคัดเลือกอบรมการบรรจุการส่งเสริมสมรรถภาพของคนและการแก้ปัญหาอย่างอื่นเกี่ยวกับคน 5) สุขภาพและความปลอดภัย (Health andSafety) เป็นการจัดให้มีการดูแลและประกันทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร คือ ให้คนงานมีประกันอุบัติเหตุได้รับการพยาบาล เมื่อได้รับการบาดเจ็บ มีรายได้เลี้ยงตัวขณะที่ได้รับการรักษาหรือในกรณีทุพพลภาพ 6) ระบบสหภาพแรงงาน (Unionism) เป็นการรวมกลุ่มของฝ่ายบุคลากรในรูปของสมาคม แรงงาน เพื่อก่อให้เกิดอำนาจต่อรองกับนายจ้าง เมื่อเกิดกรณีขัดแย้งสมาคมแรงงานจะเข้ามารับแทนบุคลากร เพื่อทำข้อตกลงที่ยุติธรรมทั้งสองฝ่าย 7) การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Wageand Salary Administration) เป็นการพิจารณา อัตราค่าจ้างที่จะต้องอาศัยปัจจัยหลายๆอย่าง เช่น ค่าครองชีพ ลักษณะงานความรู้ความ สามารถของผู้ใช้แรงงาน และระดับการจ้างทั่วๆไปในตลาดแรงงาน เพื่อทำให้ลูกจ้างได้รู้ล่วงหน้าว่าโครงสร้างของค่าจ้าง และเงินเดือนเป็นอย่างไร 8) การพัฒนาและการฝึกอบรม (Development and Training) ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้เกิดการแข่งขันและเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพใน

ความสามารถของการทำงานให้มากขึ้น จึงจำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมทั้งระดับผู้ปฏิบัติการและผู้บริหาร

นงค์รักษ์ ดวงภักดี (2564, หน้า 38) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการบริหารงานบุคลากรที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการด้านทุนมนุษย์เพื่อจะได้นำหลักการและแนวคิดไปเป็นแนวทางดำเนินงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

มาคอเซาะ สาแล (2565, หน้า 40) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการบริหารงานบุคลากรตามระบบคุณธรรม ประกอบด้วย 4 หลัก คือ หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการด้านทุนมนุษย์รู้คุณค่าของบุคคลในด้านเพื่อจะได้นำหลักการและแนวคิดไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สุชาดา คำพิทูรณ์ (2565, หน้า 35) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจะต้องใช้หลักประชาธิปไตย โดยการเคารพในสิทธิและความสามารถของบุคคลบริหารงาน โดยมีการยืดหยุ่นมีความยุติธรรมมีการพัฒนาและการให้ขวัญกำลังใจบุคลากร หลักการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่ต้องใช้เทคนิควิธีการ ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด มีทักษะด้านการแสวงหา และการใช้ข้อมูลข่าวสารใช้หลักการระบบอุปถัมภ์ และระบบคุณวุฒิใช้หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง หลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาช่วยเป็นแนวทางในการบริหารเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานให้ได้ผลสำเร็จ

ภรทิพย์ ฉิมพาลี (2566, หน้า 24) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร การวางแผนกำหนดกำลังคนจนกระทั่งสิ้นสุดภาระการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานในการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ปิยะณัฐ สงวนรัตน์ (2566, หน้า 22) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนจัดสรรบุคคลให้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม เป็นการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน โดยคำนึงถึงปัจจัยหลายส่วน ได้แก่ การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ ในการวางแผนการกำหนดความเหมาะสม การจ้างงาน ความปลอดภัยความเสมอภาค หลักมนุษย์สัมพันธ์ หลักประสิทธิภาพ เป็นกลไกสนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ส่งผลให้การบริหารบุคลากรในองค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

พงธร เมืองมุสิก (2566, หน้า 51) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะกับงานที่กำหนดไว้ มีการพัฒนาและการบำรุงขวัญ และกำลังใจบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้การบริหารบุคลากรในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ภัทรพล คำผาลา (2566, หน้า 41) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการบริหารงานบุคลากร ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการด้านทุนมนุษย์ เพื่อจะได้นำหลักการและแนวคิดไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ศรัญญู พิมใบ (2566, หน้า 20) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันเน้นไปทางด้านหน้าที่การบริหารงานบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนับว่าเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้ต้องมีการบริหารงานบุคคล ลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวจึงขึ้นอยู่กับระบบการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดตั้งแต่ยุคก่อนจนถึงปัจจุบัน จนนำไปสู่แนวคิดทางการบริหารสมัยใหม่ คือการมองคนในแง่บวก การใช้ประโยชน์จากคุณสมบัติของคนที่มีอยู่อย่างแตกต่าง การให้บุคคลควบคุมตนเองแทนการควบคุมจากภายนอกและการพิจารณาปัจจัยอย่างอื่นแทนที่จะพิจารณาผลงานอย่างเดียว

สรุปว่า หลักการบริหารงานบุคลากร เป็นแนวทางและกระบวนการในการจัดการและดูแลบุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อบุคลากรและองค์กร การบริหารงานบุคคลมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว

2.2.4 กระบวนการบริหารงานบุคคล

กระบวนการบริหารงานบุคลากร เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การได้มาซึ่งบุคคล การให้ปฏิบัติงาน การพัฒนา การธำรงรักษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงการให้พ้นจากงาน การบริหารงานบุคลากรจึงต้องดำเนินการเป็นกระบวนการดังที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอกระบวนการบริหารงานบุคลากร ไว้ดังนี้

สตอเรย์ (Story, 1991, p. 112) กล่าวว่า การจัดการเรื่องคนที่สอดคล้องกับกระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ดูจากผลงาน และการประเมินผลเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถ การให้รางวัลช่วยสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้เติบโตในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้

1. การคัดเลือก (Selection)
2. ผลงาน (Performance)
3. ประเมินผล (Performance appraisal)
4. รางวัล (Reward)
5. การพัฒนา (Development)

คาสซิโอ (Cascio, 1992, p.182) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลมี คือ กระบวนการเริ่มจากการสร้างความสนใจเพื่อดึงดูดบุคลากร ตามด้วยการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับองค์กร หลังจากนั้นต้องธำรงรักษาบุคคลที่มีศักยภาพ โดยมีการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างทักษะและความสามารถ การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยวัดผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร และการปรับปรุงแก้ไขทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งองค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้

1. การสร้างความสนใจ
2. การคัดเลือก
3. การธำรงรักษาบุคคล
4. การพัฒนา
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. การปรับปรุงแก้ไข

นนัฐศิริ แก้วแจ้ง (2564, หน้า 21) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคลากร คือ กระบวนการเริ่มจากการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ตามด้วยการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงาน การรักษาวินัยในองค์กรช่วยเสริมสร้างระเบียบและความมีระเบียบวินัย และการจัดสวัสดิการและการสังเคราะห์ช่วยดูแลและสนับสนุนคุณภาพชีวิตของบุคลากร ซึ่งองค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การรักษาวินัย
5. การจัดสวัสดิการและการสังเคราะห์

นวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564, หน้า 20) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล คือ การบริหารที่มีการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งการทดสอบและการคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนบุคลากร การจัดการแรงงานสัมพันธ์และ

การเจรจาต่อรองร่วม การจัดการอาชีพและการปฏิบัติที่เป็นธรรม การป้องกันความปลอดภัยและสุขภาพ ซึ่งองค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง
2. การทดสอบและการคัดเลือกบุคลากร
3. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. ค่าตอบแทนบุคลากร
6. การจัดการแรงงานสัมพันธ์และการเจรจาต่อรองร่วม
7. การจัดการอาชีพและการปฏิบัติที่เป็นธรรม
8. การป้องกันความปลอดภัยและสุขภาพ

นงค์รักษ์ ดวงภักดี (2564, หน้า 38) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคลากร คือ กระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานหรือที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร รวมถึงการปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติงาน การพัฒนาและการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรสูงสุดต่อ ซึ่งองค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การปฐมนิเทศ
4. การทดลองปฏิบัติงาน
5. การบำรุงรักษา
6. การพัฒนา
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ภัทรพล คำผาลา (2564, หน้า 42) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคลากร คือ กระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร การวางแผนและกำหนดตำแหน่ง การวางแผนและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การปฐมนิเทศ การบำรุงรักษา การพัฒนา และการพัฒนา เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรสูงสุด ซึ่งองค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้

1. การวางแผนและกำหนดตำแหน่ง
2. การคัดเลือก

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การปฐมนิเทศ
5. การทดลองปฏิบัติงาน
6. การบำรุงรักษา
7. การพัฒนา
8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

พระเกรียงไกร ธมฺมวโร (มณีกัลย์) (2564, หน้า 37) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ คือ กระบวนการการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสม การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคลเพื่อเพิ่มศักยภาพ การให้บริการกับบุคคล และการให้พ้นจากงาน ซึ่งองค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้

1. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
2. การจ่ายค่าตอบแทน
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาบุคคล
5. การให้บริการกับบุคคล
6. การให้พ้นจากงาน

แวสือมาน หามะ (2565, หน้า 24) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการที่เริ่มจากการธำรงรักษาบุคคลเพื่อให้บุคลากรมีความสุข ตามด้วยการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เหมาะสม การรักษาวินัยเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างระเบียบและความเป็นระเบียบในองค์กร และการออกจากราชการจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่ถูกต้องเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งองค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้

1. การธำรงรักษาบุคคล
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. วินัยและการรักษาวินัย
4. การออกจากราชการ

สุระศักดิ์ ศิริมาตร (2565, หน้า 42) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีความสามารถ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเพื่อให้การทำงานมีคุณภาพ การรักษาวินัยเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างระเบียบในองค์กร และการออกจากราชการจะต้องดำเนินการอย่างถูกต้องตามขั้นตอน ในขณะเดียวกัน การพัฒนาบุคลากรช่วยเพิ่มศักยภาพและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย
5. ด้านการออกจากราชการ
6. การพัฒนาบุคลากร

ภรทิพย์ ฉิมพาลี (2566, หน้า 27) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนกำลังคนและการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ตามด้วยการสรรหาบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้งที่เหมาะสม การคัดเลือกบุคลากรต้องมีมาตรฐานเพื่อให้ได้คนที่มีศักยภาพ การบรรจุแต่งตั้งและทดลองงานช่วยประเมินความเหมาะสมในงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยติดตามและพัฒนาผลการทำงาน การดูแลและให้สวัสดิการช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจ ซึ่งองค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การคัดเลือกบุคลากร
4. การบรรจุแต่งตั้งและทดลองงาน
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. การดูแลและให้สวัสดิการ

ศรัญญู พิมใบ (2566, หน้า 22) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการที่ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทางการศึกษา ในด้านการวางแผนงานบุคคลและกำหนดตำแหน่ง การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคล การธำรงรักษาบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล ซึ่งองค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้

1. การวางแผนงานบุคคลและกำหนดตำแหน่ง
2. การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การพัฒนาบุคคล
5. การธำรงรักษาบุคคล
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล

นัสริน ยูโซ๊ะ (2566,หน้า 71) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการของผู้บริหารที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทางการศึกษา ในด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความสามารถและเหมาะสม การพัฒนาบุคลากร การวางแผนกำลังคนและการกำหนดตำแหน่งช่วย

ให้บุคลากรมีบทบาทที่ชัดเจนและเหมาะสมกับองค์กร และการธำรงรักษาบุคคลช่วยให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ซึ่งองค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้

1. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง
4. การธำรงรักษาบุคคล

สุชาดา คำพิทูรณ์ (2566, หน้า 61) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือกระบวนการต่าง ๆ ของผู้บริหารมีหน้าที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทางการศึกษา ในด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความสามารถ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ การประเมินผลการปฏิบัติงานในการติดตามและปรับปรุง และการธำรงรักษาบุคคล ซึ่งองค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

พงธร เมืองมุสิก (2566, หน้า 56) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะและศักยภาพ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประเมินความสำเร็จและการพัฒนาต่อไป การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง การธำรงรักษาบุคคลเพื่อรักษาความสามารถและเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคลากร ซึ่งองค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง
5. การธำรงรักษาบุคคล

การสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคล จากแนวความคิดองค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 13 แหล่ง ได้แก่ 1.สตอเรย์ (Story, 1991) 2.คาสซิโอ (Cascio, 1992) 3.นนัฐศิริ แก้วแจ้ง (2564) 4.นวพัชญ์ ฉีดจันทร์ (2564) 5.นงค์รักษ์ ดวงภักดี (2564) 6.ภัทรพล คำผาลา (2564) 7.พระเกรียงไกร ธมฺมวโร (มณีกัลย์) (2564) 8.แวสือมาน หามะ (2565) 9.สุระศักดิ์ ศิริมาตร

(2565) 10.ภรทิพย์ ฉิมพาลี (2566) 11.นัสริน ยูโซ๊ะ (2566) 12.สุชาดา คำพิทูรณ์ (2566) 13.พงธร เมืองมุสิก (2566) นำมาสู่การสังเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ผลการสังเคราะห์กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

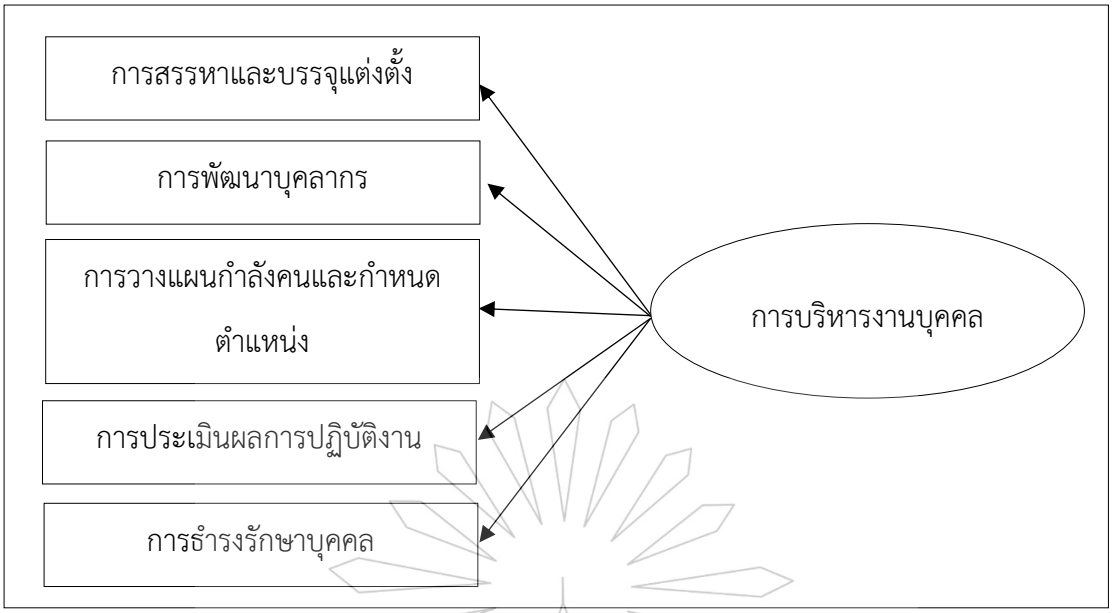
องค์ประกอบของกระบวนการบริหารบุคคล	สตอเรย์ (Story, 1991)	คาสซิโอ (Cascio, 1992)	นันธิศิริ แก้วแจ้ง (2564)	นวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564)	นงค์รักษ์ ดางภักดี (2564)	ภัทรพล คำพาลา (2564)	พระเกรียงไกร ธมฺมวโร (มณีกัลย์) (2564)	แวสือมาน หามะ (2565)	สุระศักดิ์ ศิริมาตร (2565)	ภรทิพย์ ฉิมพาลี (2566)	นัสริน ยูโซ๊ะ (2566)	สุชาดา คำพิทูรณ์ (2566)	พงธร เมืองมุสิก (2566)	**ความถี่**
1.การคัดเลือกบุคลากร	✓	✓		✓		✓				✓				5
2.ผลงาน	✓													1
3.ประเมินผลการปฏิบัติงาน	✓	✓		✓		✓	✓			✓	✓		✓	8
4.รางวัล	✓													1
5.การพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	11
6.การสร้างความสนใจ		✓												1
7.การธำรงรักษาบุคคล		✓			✓	✓		✓			✓	✓	✓	7
8.การปรับปรุงแก้ไข		✓												1
9.การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง			✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	9
10.การสรรหา			✓							✓				2
11.การรักษาวินัย			✓					✓	✓					3
12.การจัดสวัสดิการและการสังเคราะห์			✓							✓				2
13.ค่าตอบแทนบุคลากร				✓			✓							2
14.การจัดการแรงงานสัมพันธ์และการเจรจาต่อรองร่วม				✓										1

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตารางที่ 2.3 ผลการสังเคราะห์กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบของกระบวนการบริหารบุคคล	สตอเรย์ (Story, 1991)	คาสซิโอ (Cascio, 1992)	นันธ์ศิริ แก้วแจ้ง (2564)	นวพัชญ์ ฉัตจันทร์ (2564)	นงค์รักษ์ ดวงภักดี (2564)	ภัทรพล คำผาลา (2564)	พระเกรียงไกร ธมฺมโร (มณีกัลย์) (2564)	แววมาน หามะ (2565)	สุระศักดิ์ ศิริมาตร (2565)	ภรทิพย์ ฉิมพาลี (2566)	น้ำริน ยู่ชื่น (2566)	สุชาดา คำพิทูรณ์ (2566)	พงธร เมืองมุสิก (2566)	**ความถี่**
15.การจัดการอาชีพและการปฏิบัติที่เป็นธรรม				✓										1
16.การป้องกันความปลอดภัยและสุขภาพ				✓										1
17.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
18.การปฐมนิเทศ					✓	✓								2
19.การทดลองปฏิบัติงาน					✓									1
20.การให้บริการกับบุคคล						✓								1
21.การออกจากราชการ						✓		✓	✓					3
22.การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ								✓	✓					2
รวม	**5**	**6**	**6**	**9**	**6**	**9**	**4**	**5**	**6**	**6**	**5**	**4**	**5**	**76**

จากตารางที่ 2.3 จะเห็นได้ว่า ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคล ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มี 22 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2.การพัฒนาบุคลากร 3.การวางแผนกำลังและกำหนดตำแหน่ง 4.การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5.การธำรงรักษาบุคคล องค์ประกอบหลักข้างต้นแสดงเป็นโมเดลตัวแปร การบริหารงานบุคคล ได้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โมเดลแสดงองค์ประกอบกระบวนการบริหารงานบุคคล

2.2.4.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของกระบวนการบริหารงานบุคคล

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคล จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ทำให้ได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2.การพัฒนาบุคลากร 3.การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง 4.การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5.การธำรงรักษาบุคคล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งองค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคล แต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เดสเลอร์ (Dessler, 2019, p. 65) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่มุ่งให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและตรงตามความต้องการขององค์กร การสรรหาช่วยดึงดูดผู้สมัครคุณภาพสูง ขณะที่การคัดเลือกประเมินความสามารถและศักยภาพเพื่อตัดสินใจบรรจุเข้าตำแหน่ง ลดความเสี่ยงจากการจ้างงานที่ไม่เหมาะสม และสนับสนุนความยั่งยืนขององค์กร การวางระบบอย่างเป็นมาตรฐานและใช้เครื่องมือประเมินที่เหมาะสมจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จระยะยาวขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2559, หน้า 18) กล่าวว่า การบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแต่งตั้งผู้ที่เป็นข้าราชการแล้วให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นการทำให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งนั้น ๆ เช่น การแต่งตั้งผู้ได้รับการบรรจุในกรณีดังกล่าวข้างตัน การแต่งตั้งโยกย้าย การแต่งตั้งผู้ได้เลื่อนระดับตำแหน่ง การแต่งตั้งผู้ได้เลื่อนวิทยฐานะ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ การแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิม การแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งการให้ข้าราชการประจำส่วนราชการประจำเขตพื้นที่การศึกษา โดยให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิม (ยังรับเงินเดือนในอัตราเดิม) การให้ข้าราชการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่และขาดจากอัตราเงินเดือนในตำแหน่งเดิมไปรับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน

แวสือมาน หามะ (2565, หน้า 27) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการในการวางแผนในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งในการทำงานเข้ามาทำงาน ในองค์กรโดยเปิดโอกาสการสมัครงานอย่างเท่าเทียมกันและในกระบวนการในการสรรหาบุคลากร มีการสรรหาทั้งภายในและภายนอกองค์กรกระบวนการนี้จะเริ่มตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน และสิ้นสุดเมื่อบุคคลได้มาสมัครงานในองค์กร การสรรหาจึงเป็นศูนย์รวมของผู้สมัครงาน เพื่อดำเนินการคัดเลือกเป็นบุคลากรใหม่ต่อไป

ดาราพร ใจเที่ยง (2566, หน้า 58) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากร ได้แก่ การแต่งตั้ง การย้าย การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การรักษาราชการแทน และรักษาการในตำแหน่ง การจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยต้องดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร โดยจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน วิเคราะห์ปริมาณงาน กำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน เพื่อช่วยให้องค์การจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรได้บรรลุเป้าหมาย

นัสริน ยูโซ๊ะ (2566, หน้า 72) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการและการกลั่นกรองในการวางแผนเพื่อแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพที่ดีเหมาะสมกับกรอบภารกิจของงานซึ่งการสรรหาต้องมีความยุติธรรม โดยเปิดโอกาสให้สมัครงานอย่างเท่าเทียมกันมีการสรรหาทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยจะสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในโดยกระบวนการในการสรรหานี้ จะเริ่มจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จำนวนความต้องการในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ และรายละเอียดของงานเมื่อ

การเลือกสรรได้ตรงตามกรอบภารกิจของงานแล้วจะทำให้องค์กรนั้น ๆ เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและนำมาซึ่งความสำเร็จภายในองค์กร

ปิยะณัฐ สงวนรัตน์ (2566, หน้า 49) กล่าวว่า ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง หมายถึง การพิจารณาให้มีการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรมในการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน มีการแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยความยุติธรรมเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ ใช้หลักในการบริหารงานที่ยึดหลักนิติธรรม รวมทั้งมีการรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา และสามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

เพลงไพลิน สินธนันชัย (2566,หน้า 86) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการคัดสรรเพื่อจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพและมีเจตคติที่ดีในการทำงานเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และช่วยให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย

พงธร เมืองมุสิก (2566,หน้า 58) กล่าวว่า การสรรหาบรรจุและการแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งและสำหรับองค์กรให้เข้ามาร่วมทำงานผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยยึดหลักความโปร่งใสตรวจสอบได้ การบรรจุทันตามเวลาที่กำหนด คุณวุฒิตรงตามมาตรฐานของตำแหน่งจะส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

สรุปว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการที่องค์กรการศึกษาค้นหา คัดเลือกและแต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนคุณภาพการศึกษา ขั้นตอนการสรรหาอาจทำได้ทั้งภายใน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง และภายนอกผ่านการรับสมัครจากบุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด กระบวนการคัดเลือกประกอบด้วยการตรวจสอบเอกสาร การทดสอบความรู้หรือทักษะวิชาชีพ และการสัมภาษณ์เพื่อประเมินทัศนคติและความสามารถ เมื่อผ่านการคัดเลือก ผู้สมัครจะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน พร้อมมีคำสั่งหรือประกาศอย่างเป็นทางการ ขั้นตอนการแต่งตั้งจะกำหนดหน้าที่ ค่าตอบแทน และเงื่อนไขการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน กระบวนการทั้งหมดต้องอาศัยความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและสร้างประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและผู้เรียน

2. การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร Personnel Development มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีดังต่อไปนี้

อาโวลิโอ และ เบส (Avolio & Bass, 2004, p. 62) การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งเสริมความสามารถ ความรู้ และทักษะของพนักงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

การพัฒนาเชิงกลยุทธ์และการวางแผนเส้นทางอาชีพช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ความผูกพัน และลดอัตราการลาออก นอกจากนี้ การฝึกอบรมและพัฒนาผู้นำภายในองค์กรยังสนับสนุนประสิทธิภาพการทำงาน การสร้างแรงจูงใจ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้องค์กรสามารถแข่งขันและเติบโตได้อย่างยั่งยืน

กระทรวงศึกษาธิการ (กรมวิชาการ, 2560, หน้า 22) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพครูเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ โดยวิเคราะห์ระบบต่าง ๆ จุดอ่อน จุดแข็งรวมทั้งระบบการเรียนการสอนการวัดผลและประเมินผล เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับพิจารณาสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง การกำหนดให้ครูจัดการเรียนการสอนเป็นกลุ่ม การมีครูพี่เลี้ยงครูหน้าที่พัฒนาหลักสูตรเพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ดาราพร ใจเที่ยง (2566, หน้า 67) กล่าวว่า การพัฒนาและส่งเสริมบุคคลากร หมายถึง การดำเนินการที่จะเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญและความสามารถของบุคคลที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายในองค์กร เช่น การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการ ด้านวิชาการและการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นัสริน ยูโซ๊ะ (2566, หน้า 76) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ เจตคติให้กับบุคลากรให้มีศักยภาพ และมีประสิทธิภาพพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจได้ทุกสถานการณ์แม้ว่า จะต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่ยากลำบาก โดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ รวมถึงการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ให้แก่บุคลากรให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน โดยจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

ปิยะณัฐ สงวนรัตน์ (2566, หน้า 5) กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและความชำนาญ มีประสบการณ์ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องให้บุคลากรทุกฝ่ายมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองตามต้องการของบุคลากรโดยเสมอภาคและเท่าเทียม รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

เพลงไพลิน สินธนันชัย (2566,หน้า 89) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียน พัฒนา ปรับปรุง แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มพูนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในรูปแบบการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานหรือการร่วมแข่งขันในกิจกรรมต่าง ๆ นอกเหนือประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน เพื่อเปิดโลกทัศน์ที่กว้างขึ้นก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี ความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการที่สามารถนำมาพัฒนาตนเอง เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ

เรียนรู้อย่างไม่มีขีดจำกัดผลของการพัฒนาย่อมเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและเป็นไปตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษา

พงธร เมืองมุสิก (2566,หน้า 56) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดี ปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดีเพิ่มพูนประสบการณ์ และความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ภรทิพย์ ฉิมพาลี (2566,หน้า 29) กล่าวว่า การอบรมพัฒนาบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการะบวนการส่งเสริมและสนับสนุนเจตคติที่ดีให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาส่งเสริมให้พัฒนาตนเองในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ มีการจัดให้เข้าร่วมอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เป็นประจำรวมไปถึงการจัดศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน และแนะนำให้นาความรู้ความสามารถไปใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา

สรุปว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่องค์กรจัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นและสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ในรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็นสำหรับการทำงานในปัจจุบัน การพัฒนาอาชีพวางแผนเส้นทางอาชีพให้กับบุคคลในองค์กรเพื่อส่งเสริมการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่หรือระดับที่สูงขึ้น การให้คำปรึกษามอบหมายผู้มีประสบการณ์มาให้คำปรึกษาและแนะแนวทางในการพัฒนา การเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่สนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ซึ่งมีดังต่อไปนี้

อุลริช (Ulrich, 1997, p. 74) กล่าวว่า การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการสำคัญที่ช่วยให้องค์กรมีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับเป้าหมาย การวางแผนกำลังคนช่วยคาดการณ์ความต้องการและอุปทานบุคลากรในอนาคต ขณะที่การกำหนดตำแหน่งงานออกแบบบทบาทให้สอดคล้องกับทักษะ ความสนใจ และกลยุทธ์องค์กร กระบวนการนี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ งานพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากร พร้อมรองรับการพัฒนาบุคลากรและสืบทอดตำแหน่งสำคัญในอนาคต

กรรณิการ์ ประเสริฐพรม (2565,หน้า 33) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร โดยจัดทำแผน

อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา การจัดทำคู่มือ และแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน วิเคราะห์ปริมาณงานกำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน เพื่อช่วยให้องค์การจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อที่จะทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรได้บรรลุเป้าหมายไปยังผู้มีอำนาจพิจารณาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมและเสนอขออนุมัติตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลการใช้อัตรากำลังอย่างคุ้มค่าให้เหมาะสม

มาคอเซาะ สาแล (2565,หน้า 53-54) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินของสถานศึกษาโดยจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในขอบข่ายและภารกิจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ภารกิจและแผนอัตรากำลังของข้าราชการครู ประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังคนกับภารกิจและหน่วยงานของศึกษาตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด ประกอบด้วยการวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลังคนการกำหนดตำแหน่ง และการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู การนำเสนอและส่งเสริมให้จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

นัสริน ยูโซ๊ะ (2566, หน้า 79) กล่าวว่า การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งเป็นวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของผู้บริหารในการคาดคะเนกำลังคนที่จำเป็นต้องใช้ในองค์การ ตั้งแต่การสรรหา การใช้การประเมิน การพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับองค์การในอนาคต โดยใช้กระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรผ่านการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน วิเคราะห์ปริมาณงาน กำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน เพื่อช่วยให้องค์การจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในปัจจุบัน และอนาคต จึงจะทำให้การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์กับองค์กร และทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรได้บรรลุเป้าหมาย

ปิยะณัฐ สงวนรัตน์ (2566, หน้า 46) กล่าวว่า การวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าโดยการคาดคะเน และกำหนดอัตรากำลังคนในแต่ละกลุ่มงาน เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของกลุ่มงานเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รวมทั้งการประเมินผลงานบุคลกรเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยดำเนินการอย่างประหยัดเพื่อให้เกิดผลที่คุ้มค่ายึดตามระเบียบข้อบังคับด้วยความซื้อสัตย์ยุติธรรมโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

เพลงไพลิน สินธนันชัย (2566, หน้า 84) กล่าวว่า การวางแผนงานบุคคลากร หมายถึง การวางแผนความต้องการจำนวนบุคลากรในสถานศึกษา โดยการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา การจัดทำโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน วิเคราะห์ปริมาณงาน กำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้ได้บุคคลเข้ามาทำงานในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมกับงานที่ต้องการจะทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์

พงธร เมืองมุสิก (2566, หน้า 60) กล่าวว่า การวางแผนและกำหนดตำแหน่ง การวางแผนกำลังคนเป็นการคาดการณ์ความต้องการบุคคลของหน่วยงานในอนาคตอย่างเป็นระบบ กำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน เพื่อที่จะทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรได้บรรลุเป้าหมาย

สรุปว่า การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการที่องค์กรจัดโครงสร้างตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายและการดำเนินงาน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์งานเพื่อระบุหน้าที่ ความรับผิดชอบ และทักษะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง จากนั้นจึงกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรพร้อมกำหนดคุณสมบัติ ความรู้ และประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน การวางแผนทรัพยากรบุคคลยังรวมถึงการคาดการณ์ความต้องการบุคลากรในอนาคตตามการพัฒนาและการขยายตัวขององค์กร กระบวนการนี้ช่วยให้การบริหารบุคลากรเป็นระบบใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ปูลาโกส (Pulakos, 2009, p. 54) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยวัดประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของพนักงาน พร้อมระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา การประเมินช่วยวางแผนพัฒนาทักษะ เส้นทางอาชีพ และสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ รวมถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร นอกจากนี้ การประเมินที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์องค์กรยังเพิ่มประสิทธิภาพรวมและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายองค์กรอย่างยั่งยืน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 1) การบริหารงานบุคคลโดยยึดสมรรถนะเป็นเครื่องมือในการบริหารการปฏิบัติงานประเภทหนึ่งมีจุดหมายเพื่อดึงศักยภาพและความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคลากรมาใช้เพิ่มผลผลิตหรือผลสำเร็จของงาน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เพื่อเพิ่มความชำนาญ

1. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นการสร้างเสริมในการปฏิบัติราชการโดยเป็นการดำเนินการของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล มีผลงานเป็นที่ประจักรโดยการประเมินผลปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ผู้นั้นได้รับบำเหน็จความชอบ

1.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแนวทางในการ

1.1.1 การศึกษาระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1.2 กำหนดขอบข่ายหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1.3 กำหนดแนวทางการประเมิน พร้อมแบบประเมิน ให้สอดคล้องกับขอบข่ายที่กำหนด

1.1.4 นำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบ (ในกรณีที่ต้องให้ความเห็นชอบ)

1.1.5 อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบ ขอบข่ายหลักเกณฑ์การประเมินและแนวทางการประเมินประสิทธิภาพ

1.1.6 ประกาศขอบข่าย หลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ

1.1.7 กำหนดผู้ประเมินหรือคณะกรรมการประเมินแล้วแต่กรณีเพื่อดำเนินการประเมิน

1.1.8 ผู้ประเมินหรือคณะกรรมการประเมิน ดำเนินการประเมินตามแนวทางที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาที่ให้ความเห็นชอบและสรุปผลประเมิน นำผลสรุปการประเมินแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบตามระบบเปิด

1.1.9 นำการประเมินไปใช้ในกรสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บำเหน็จความชอบ ให้คำชมเชย รางวัลเครื่องหมายเชิดชูเกียรติเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เงินวิทยพัฒน์หรือจัดสวัสดิการหรืออื่น ๆ ตามที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนด

1.2 การประเมินผลปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติงาน ดังนี้

1.2.1 ศึกษาระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิภาพกาปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2.2 กำหนดขอบข่ายหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2.3 กำหนดแนวทางการประเมินและแบบประเมินให้สอดคล้องกับขอบข่ายที่กำหนด

1.2.4 ดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.5 ประกาศขอบข่าย หลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบและถือปฏิบัติ

1.2.6 กำหนดผู้ประเมินและคณะประเมิน

1.2.7 ผู้ประเมินหรือคณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินตามแนวทางการประเมินและสรุปผลการประเมิน

1.2.8 นำผลสรุปการประเมินแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบหรือแจ้งให้ทราบตามระเบียบเปิด

1.2.9 นำผลการประเมินไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้บำเหน็จความชอบให้คำชมเชย รางวัลเครื่องหมายเชิดชูเกียรติเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เงินวิทยพัฒน์หรือจัดสวัสดิการหรืออื่น ๆ ตามที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนดในเรื่องนั้น ๆ

2. การให้บำเหน็จความชอบผู้ใดปฏิบัติหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นประจักษ์สมควรที่จะได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัลเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.1 การให้คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ เป็นการที่ผู้บังคับบัญชาดำเนินการให้บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ได้รับคำชมเชย รางวัล หรือเครื่องหมายเชิดชูเกียรติเพื่อให้เป็นที่ยกย่องชมเชยปรากฏสืบไป

2.2 การยกย่องเชิดชูเกียรติ หมายถึง การที่กระทรวงเจ้าสังกัด ส่วนราชการและหน่วยงานทางการศึกษาดำเนินการยกย่องครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์

3. การเลื่อนเงินเดือน หมายถึง เป็นการปรับเพิ่มค่าตอบแทนตาม อายุงาน วุฒิการศึกษา และ ผลการประเมินวิทยฐานะเพื่อให้เป็นรางวัลตอบแทนความทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาวิชาชีพ การเลื่อนเงินเดือนมีทั้งแบบตามขั้นเงินเดือนปกติ เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนพิเศษ โดยทั้งหมดดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของรัฐ เป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาและความยั่งยืนของบุคลากรในระบบราชการ

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อพิจารณา โดยการพิจารณาให้ยึดหลักคุณธรรมมีความเที่ยงธรรม เปิดเผย

โปร่งใสและพิจารณาจากผลปฏิบัติงานเป็นหลักและความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีแนวทางการปฏิบัติในระดับสถานศึกษา ดังนี้

3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการ โดยมีองค์ประกอบของกรรมการในสัดส่วนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

3.2 พิจารณาเสนอผลพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต่อ สพท. เพื่ออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

3.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษา สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 53

4. การให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ เงินวิทยพัฒน์ หมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

5. การจัดสวัสดิการสวัสดิการภายในส่วนราชการ หมายถึง กิจกรรมหรือกิจการใดๆ ที่จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการในการปฏิบัติราชการ การดำรงชีวิตนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการอยู่แล้วและเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามความเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

6. การเสนอขอพระราชทานเครื่องอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ถือเป็นเครื่องเชิดชูเกียรติอันสูงยิ่งที่พระมหากษัตริย์ได้พระราชทานแก่ผู้มีคุณงามความดีหรือบำเพ็ญประโยชน์ต่อราชการและประเทศชาติสมควรได้รับยกย่องให้ปรากฏสืบไป

ดาราพร ใจเที่ยง (2566, หน้า 68) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินโดยวิธีการ และหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานมีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจนในการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการสังเกต จดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมี ผลงานเป็นที่ประจักษ์และบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้รับบำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การเลื่อนเงินเดือน รวมไปถึงการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อบันทึกเป็นข้อมูลปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน

นัสริน ยูโซ๊ะ (2566, หน้า 74) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงกระบวนการที่องค์การประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทางด้านผลงานด้านคุณลักษณะอื่นๆ ที่มี

คุณค่าต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานมีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจนในการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องภายใต้การสังเกต จดบันทึก และ ประเมิน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบ และมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ และเห็นความเป็นธรรมโดยทั่วกันเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และบรรลุวัตถุประสงค์รวมถึงนำผลการประเมินไปพิจารณาเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้ได้รับบำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัลเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การเลื่อนเงินเดือนและการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

เพลงไพลิน สินธนันชัย (2566,หน้า 96) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการในการติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบทั้งด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพของงาน เพื่อให้บุคคลหรือผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบผลของการปฏิบัติงาน และนำไปส่งเสริม พัฒนา หรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

พงธร เมืองมุสิก (2566,หน้า 59) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ประเมินโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภัทรพล คำผาลา (2566,หน้า 47) กล่าวว่า การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นการประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับไปยังบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการเบื้องต้นที่นำไปสู่การตัดสินใจในเรื่องการให้รางวัลและผลตอบแทนต่อบุคลากรและจะได้เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน (Compensation)

ภิญญา อนุพันธ์ (2566,หน้า 47) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. กาหนด ดำเนินการประเมินแบบกัลยาณมิตรรวมรวมข้อมูลสารสนเทศด้านผลการประเมินอย่างเป็นระบบ มีการจัดทารายงานในการประเมินผลตามระเบียบชัดเจนนาเสนอข้อมูลที่ได้ด้วยความโปร่งใส

สรุปว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรใช้ในการตรวจสอบและวัดคุณภาพการทำงานของบุคลากรเพื่อพิจารณาว่าบุคลากรปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่โดยอาศัยข้อมูลจากผลลัพธ์ของงาน พฤติกรรม และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานผลการประเมินช่วยสะท้อนจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาให้ชัดเจนยิ่งขึ้นรวมถึงใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการให้รางวัล การเลื่อนเงินเดือน หรือการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งนี้

การประเมินที่มีประสิทธิภาพจะส่งเสริมคุณภาพงานและความก้าวหน้าขององค์กรในภาพรวมพร้อมทั้งเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวขององค์กร

5. การธำรงรักษาบุคคล

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการธำรงรักษาบุคคลไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการธำรงรักษาบุคคล ซึ่งมีดังต่อไปนี้

อาร์มสตรอง และ เทย์เลอร์ (Armstrong & Taylor, 2020, p. 94) กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคคล หมายถึง กระบวนการสำคัญของผู้บริหารที่มุ่งรักษาบุคคลากรให้มีคุณภาพและอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง การรักษาบุคลากรช่วยลดอัตราการลาออก เพิ่มความผูกพันและความพึงพอใจในงาน รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นและความภักดีต่อองค์กร การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมโอกาสเติบโต และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีบทบาทสำคัญ

ธีระพงศ์ ศักดา (2564, หน้า 59) กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคคล หมายถึง การที่องค์การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งป้องกันพัฒนาและแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านกายภาพ และจิตใจที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์การด้วยความปลอดภัยกายและสุขใจ

กรรณิการ์ ประเสริฐพรม (2565, หน้า 80) กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคคล หมายถึง การบำรุงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่ทำงานกับองค์การได้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ บุคลากรที่มีคุณค่าเป็นสิ่งที่หาได้ยากประกอบกับองค์การต้องลงทุนเป็นอย่างสูงตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมเป็นต้นเนื่องจากในระยะเริ่มต้นที่เข้ามาทำงานบุคคลอาจจะยังเป็นผู้ที่ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงานการทำงานจึงอาจเกิดความผิดพลาด ทำให้องค์การต้องสูญเสียเวลาวัตถุดิบและอื่น ๆ ได้จนกระทั่งมีประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน จึงเป็นช่วงของการสร้างประโยชน์ให้กับองค์การอย่างไรก็ตาม การธำรงรักษาไม่ใช่เพียงหาวิธีเก็บรักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์การได้นานเท่านั้น การธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การได้นานนั้นต้องบำรุงรักษาให้เขามีคุณภาพชีวิตที่ดีมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์การ การดูแลความเป็นอยู่สภาพแวดล้อมในการทำงานการพัฒนาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีเป็นต้น เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ทำงานกับองค์การได้นานที่สุดนั่นเอง

มาคอเซาะ สาแล (2565, หน้า 64) กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคคล คือ การที่ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานให้ครูให้ตรงกับความสามารถเป็นธรรม มีการนิเทศงานในโรงเรียนได้รับความร่วมมือและการยอมรับจากครู มีการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน มีการพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียน มีความเป็นธรรม ไม่มีเรื่องพวกพ้อง ครูพอใจผลการพิจารณาความชอบของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารออกเยี่ยมถามไถ่ทุกข์สุขครูอย่างสม่ำเสมอ และมีการเสริมขวัญกำลังใจทุก

ครั้ง ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศในโรงเรียนที่เอื้อต่อการทำงานของครู จัดอบรมด้านความปลอดภัยครูและได้จัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัยแก่ครู

นัสริน ยูโซ๊ะ (2566, หน้า 81) กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคคล หมายถึง การดูแลสนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรให้ดีที่สุดผ่านกระบวนการต่าง ๆ ของผู้บริหารทั้งในด้านของการมอบหมายงานที่เหมาะสมต่อความถนัดและความชอบของบุคลกรในองค์กร มีการประเมินที่เป็นธรรม มีการกำกับติดตามนิเทศงานภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และสามารถทำให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้การทำงาน สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา จัดสวัสดิการที่ดีเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด

เพลงไพลิน สินธนันชัย (2566, หน้า 92) กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคคลทางการศึกษา หมายถึง การดูแลเอาใจใส่ทุกคนในสถานศึกษาด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรมจัดสรรงานตามความรู้ความสามารถ ชื่นชมการปฏิบัติงาน และช่วยแก้ปัญหาเมื่อเกิดสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์มีการประเมินการปฏิบัติงานพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมโปร่งใส ให้รางวัลด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม ยกย่องชมเชยกรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ และให้โอกาสทุกคนได้ปฏิบัติงานด้วยความเท่าเทียม ตลอดจนการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และจัดสวัสดิการที่ดีแก่สมาชิกทุกคน

พงธร เมืองมุสิก (2566, หน้า 62) กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคคล หมายถึง กระบวนการดูแลสนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรให้ดีที่สุด มั่นใจ มีการประเมินการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรม การจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

สรุปว่า การธำรงรักษาบุคคล หมายถึง กระบวนการที่องค์กรใช้เพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจ มีแรงจูงใจ และมีความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาบุคคลได้แก่สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาทักษะ โอกาสในการเติบโตในสายงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว การธำรงรักษาบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กรเนื่องจากการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงช่วยให้องค์กรดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดงบประมาณในการหาบุคลากรใหม่ และส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรอีกด้วย

ผลการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคล พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2.การพัฒนาบุคลากร 3.การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง 4.การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5.การธำรงรักษาบุคคล ผู้วิจัยได้มี

การศึกษาความหมายจากแนวคิดของนักวิชาการ เพื่อกำหนดองค์ประกอบดังกล่าว ไปเป็นนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และสร้างประเด็นตัวบ่งชี้เพื่อเข้าสู่การตั้งข้อคำถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยสรุปผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ดังแสดงในตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
1. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เกี่ยวกับการสรรหาและบรรจุการแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการที่องค์กรการศึกษาค้นหา คัดเลือก และแต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนคุณภาพการศึกษา ขั้นตอนการสรรหาอาจทำได้ทั้งภายใน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง และภายนอกผ่านการรับสมัครจากบุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดกระบวนการคัดเลือกประกอบด้วยการตรวจเอกสาร การทดสอบความรู้หรือทักษะวิชาชีพ และการสัมภาษณ์เพื่อประเมินทัศนคติและความสามารถ เมื่อผ่านการคัดเลือก ผู้สมัครจะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน พร้อมมีคำสั่งหรือประกาศอย่างเป็นทางการ ขั้นตอนการแต่งตั้งจะกำหนดหน้าที่ ค่าตอบแทน และเงื่อนไขการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน กระบวนการทั้งหมดต้องอาศัยความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี	1. ผู้บริหารดำเนินกระบวนการสรรหาอย่างเป็นระบบ ทั้งจากภายในและภายนอกเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม 2. ผู้บริหารกำหนดคุณสมบัติและเกณฑ์การสรรหาอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้สมัครเข้าใจและตรงตามความต้องการของตำแหน่ง 3. ผู้บริหารดำเนินการคัดเลือกผู้สมัครอย่างรอบคอบ ผ่านการตรวจสอบเอกสาร การทดสอบความรู้ ทักษะ และการสัมภาษณ์ 4. ผู้บริหารประเมินผู้สมัครอย่างโปร่งใสและยุติธรรม โดยใช้เกณฑ์และกระบวนการที่ตรวจสอบได้ 5. ผู้บริหารบรรจุผู้ผ่านการคัดเลือกอย่างเป็นทางการ ผ่านคำสั่งหรือประกาศแต่งตั้งที่ชัดเจน 6. ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ค่าตอบแทน และเงื่อนไขการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
	คุณภาพและสร้างประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและผู้เรียน	อย่างชัดเจน ให้ผู้ได้รับการแต่ตั้งเข้าใจบทบาทของตน 7. ผู้บริหารมุ่งเน้นการได้บุคลากรคุณภาพสูง เพื่อสนับสนุนคุณภาพการศึกษาและประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและผู้เรียน
2. การพัฒนาบุคลากร	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่โรงเรียนจัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นและสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ในรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็นสำหรับการทำงานในปัจจุบัน การพัฒนาตนเองในเส้นทางอาชีพครูให้กับบุคคลในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่หรือระดับที่สูงขึ้น การให้คำปรึกษามอบหมายผู้มีประสบการณ์มาให้คำปรึกษาและแนะแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ สนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	1. ผู้บริหารจัดกระบวนการหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร ให้ตรงกับความต้องการงานปัจจุบัน 2. ผู้บริหารจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน ที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคลากร 3. ผู้บริหารวางแผนเส้นทางอาชีพและโอกาสเติบโต ให้กับบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่หรือระดับที่สูงขึ้น 4. ผู้บริหารมอบหมายผู้มีประสบการณ์ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางในการพัฒนาแก่บุคลากร 5. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
3. การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เกี่ยวกับการวางแผนกำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการที่องค์กรจัดโครงสร้างตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายและการดำเนินงาน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์งานเพื่อระบุหน้าที่ ความรับผิดชอบ และทักษะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง จากนั้นจึงกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กร พร้อมกำหนดคุณสมบัติ ความรู้ และประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน การวางแผนทรัพยากรบุคคลยังรวมถึงการคาดการณ์ความต้องการบุคลากรในอนาคตตามการพัฒนาและการขยายตัวขององค์กร กระบวนการนี้ช่วยให้การบริหารบุคลากรเป็นระบบ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	1. ผู้บริหารวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ เพื่อระบุหน้าที่ความรับผิดชอบ และทักษะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง 2. ผู้บริหารกำหนดตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรและเป้าหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ 3. ผู้บริหารกำหนดคุณสมบัติ ความรู้ และประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน 4. ผู้บริหารคาดการณ์ความต้องการบุคลากรในอนาคตให้สอดคล้องกับการพัฒนาและการขยายตัวขององค์กร 5. ผู้บริหารบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและคุ้มค่า เพื่อสนับสนุนเป้าหมายและความยั่งยืนขององค์กร
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรใช้ในการตรวจสอบและวัด	1. ผู้บริหารดำเนินการตรวจสอบและวัดคุณภาพการทำงานของของบุคลากร เพื่อให้แน่ใจว่างานเป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
	คุณภาพการทำงานของบุคลากรเพื่อพิจารณาว่าบุคลากรปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่ โดยอาศัยข้อมูลจากผลลัพธ์ของงาน พฤติกรรม และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานผลการประเมินช่วยสะท้อนจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาให้ชัดเจนยิ่งขึ้นรวมถึงใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการให้รางวัล การเลื่อนเงินเดือนหรือการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งนี้การประเมินที่มีประสิทธิภาพจะส่งเสริมคุณภาพงานและความก้าวหน้าขององค์กรในภาพรวมพร้อมทั้งเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวขององค์กร	2. ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากผลลัพธ์งาน พฤติกรรม และสมรรถนะที่จำเป็น เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3. ผู้บริหารให้ข้อมูลผลการประเมินที่ชัดเจนเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาแก่บุคลากร 4. ผู้บริหารใช้ผลการประเมินประกอบการตัดสินใจด้านรางวัลและการพัฒนาบุคลากร เช่น การเลื่อนเงินเดือนหรือปรับตำแหน่ง 5. ผู้บริหารใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนเป้าหมายระยะยาวและความก้าวหน้าขององค์กร
5. การธำรงรักษาบุคคล	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เกี่ยวกับการธำรงรักษาบุคคล หมายถึง กระบวนการที่องค์กรใช้เพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจ มีแรงจูงใจ และมีความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาบุคคล ได้แก่สภาพแวดล้อมในการทำงาน	1. ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพื่อส่งเสริมความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของบุคลากร 2. ผู้บริหารจัดให้มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน 3. ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับทักษะของบุคลากรผ่าน

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาทักษะ โอกาสในการเติบโตในสายงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว การธำรงรักษาบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงช่วยให้องค์กรดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดงบประมาณในการหาบุคลากรใหม่ และส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรอีกด้วย	การอบรมหรือโครงการพัฒนาต่าง ๆ 4. ผู้บริหารมอบโอกาสในการเติบโตในสายงานอย่างชัดเจนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานระยะยาว 5. ผู้บริหารสนับสนุนความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร เช่นการจัดเวลาที่ยืดหยุ่นหรือภาระงานที่เหมาะสม 6. ผู้บริหารแสดงความใส่ใจและให้การยอมรับผลงานของบุคลากร เพื่อสร้างความภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร 7. ผู้บริหารดำเนินมาตรการเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว เพื่อลดงบประมาณและสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.3 บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1

2.3.1 สภาพทั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1“สพป.นศ.เขต 1”ตั้งอยู่ที่ 138 หมู่ 8 ถนนศรีธรรมราช ตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นส่วนราชการส่วนกลาง ที่เกิดขึ้นเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2553 โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษา

แห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา เมื่อคราวประชุมครั้งที่ 2/2553 วันที่ 17 สิงหาคม 2553 ได้กำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดิมเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สพป.นศ. เขต 1 มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น (โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) ให้แก่ประชากรวัยเรียน ใน 4 อำเภอของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช อำเภอพระพรหม อำเภอลานสกา และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ มีโรงเรียนทั้งสิ้น 105 โรงเรียน สพป.นครศรีธรรมราช เขต 1 มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น (โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) ให้แก่ประชาชนวัยเรียนใน 4 อำเภอของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช อำเภอพระพรหม อำเภอลานสกา และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ โดยมีบทบาทหน้าที่ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พ.ศ.2561 ดังนี้

อนุสนธิประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ.2560 ได้ดำเนินการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปด้วยความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

2.3.2 ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามโครงสร้างที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ดังนี้

1. ผู้บริหาร
2. กลุ่มอำนวยการ
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล
5. กลุ่มบริหารงานการเงิน
6. กลุ่มบริหารงานบุคคล
7. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
8. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
9. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

10. หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช่จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายสำนักงานเขตพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ได้จัดให้มีการประชุมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ จุดเน้น โดยที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาให้ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การบริหารจัดการตามภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วิสัยทัศน์

"เน้นคุณภาพ มาตรฐาน บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม"

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพสูงมาตรฐานสากล

2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร สมรรถนะสำคัญ ของผู้เรียน และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการหน่วยงานทุกระดับได้มาตรฐาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภายใน และภายนอก

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

2. พัฒนาคุณภาผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

5. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์องค์กร (แนวทางการดำเนินงาน)

1. เสริมสร้างความมั่นคงสถาบันหลักและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ปลูกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

3. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพด้วยการปรับหลักสูตร การวัดและประเมินผลที่เหมาะสม

4. พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้

5. สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

6. ส่งเสริม สนับสนุนการททำวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

7. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย

8. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

9. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

10. ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

11. จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต

12. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

13. สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

14. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

เป้าประสงค์

1. นักเรียนมีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย และทักษะในศตวรรษที่ 21

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ และมุ่งผลสัมฤทธิ์

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนมีประสิทธิภาพ มีการทำงานแบบบูรณาการและเครือข่ายการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมสู่มาตรฐานระดับสากล

ค่านิยมองค์กร

"องค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง โปร่งใส เป็นธรรม"

คำขวัญ

"องค์กรดี มีมาตรฐาน บริการประทับใจ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการศึกษาแนวทาง ออกแบบ และดำเนินการวิจัย โดยการศึกษางานวิจัยออกเป็น 2 กลุ่ม ได้งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

อารบี ทองศรีนุ่น (2564, หน้า 3) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2564 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของบุคลากร ครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ ด้านการร่วมมือกันแก้ปัญหา ด้านการจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น ด้านการตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน ด้านการถามคำถาม

และด้านการรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล อยู่ในระดับมากที่สุด 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของบุคลากร ครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ส่งผลทางบวก มีค่า (R = .873) อยู่ในระดับสูง และมีค่า (R2 = .762) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.001

มาคอเซาะ สาแล (2565, หน้า ง) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า 1.ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2.การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในปัจจุบันมีความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและพนักงานราชการต่อระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

หทัย ชำนาญค้า (2565, หน้า 1) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และ 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม และรายด้านประกอบด้วย การออกแบบการจัดการ อิทธิพล การแก้ไขปัญหา การ

ตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจวัฒนธรรมในทีม และกระบวนการสร้างสรรค์ ตามลำดับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม และรายด้านประกอบด้วย การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา การสร้างเครือข่ายสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน และการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามลำดับ

จรัญ กาษาวัต (2566, หน้า จ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 วัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (5) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมมีค่า ในระดับสูง เท่ากับ 0.799 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านความยืดหยุ่น โดยทั้ง 4 ด้านร่วมกันมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 63.70 (R2 = 0.637) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์± 0.17896

เจนจิรา พลราชม (2566, หน้า 244) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์ 2) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือสารสาสน์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ การมีความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์ การจินตนาการเพื่อสร้างอนาคต และการมีความไว้วางใจ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือสารสาสน์โดยรวม พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสารสาสน์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ การพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ การสรรหาคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการวางแผนกำลังคน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยมีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ 4 ตัวแปร คือ การมีความไว้วางใจ การจินตนาการเพื่อสร้างอนาคต การมีความยืดหยุ่น และการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ร้อยละ 60.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ณณัฐ ช่วยงาน (2566, หน้า 3) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการ บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ประกอบด้วย ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.570 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้ร้อยละ 32.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการสร้างแรงจูงใจและด้านการทำงานเป็นทีม เพื่อส่งเสริมให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานผลักดันให้ทุกคนทำงานร่วมกันเป็นทีม รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย มีการเรียนรู้การทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา

นัสริน ยูโซ๊ะ (2566, หน้า ง) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน 3) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาด สถานศึกษา 4) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน 6) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1.ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2.การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก 3.การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 4. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พงธร เมืองมูสิก (2566, หน้า 5) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 และ 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ 2) ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับ

มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการธำรงรักษาบุคคล ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวม (r = 0.169) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด และรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร (r = 0.357) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการธำรงรักษาบุคคล (r = 0.339) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง (r = 0.198) 4) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้ คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น (-0.069) ด้านวิสัยทัศน์ (-0.077) และด้านการทำงานเป็นทีม (-0.113)

ศมพรัตว์ เจ๊ะบ่าว (2566, หน้า 3) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา 3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระบบ พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการทำงานเป็นทีม ร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษา

เอกชนจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา (1) ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารจะต้องสานต่อวิสัยทัศน์ที่สามารถนำองค์กรไปถึงเป้าหมาย และการบริหารด้วยวิสัยทัศน์ต้องดาเนินการไปตามแผนที่กำหนดไว้และมีความสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2) ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยืดหยุ่นในการสถานศึกษาเพื่อให้ตรงกับบริบทและในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่และทันสมัย เพื่อนามาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการปรับนโยบายการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารเป็นผู้มีคามคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้มองการณ์ไกล มีแนวคิดใหม่ ๆ และต้องมีการขับเคลื่อนเป็นผู้นาที่ดี (4) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยการเอาใจใส่ความต้องการของแต่ละบุคคลด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม ยุติธรรม รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ มอบหมายงานแก่ครูและบุคลากรให้รับผิดชอบงานอย่างทั่วถึง (5) ด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นตัวการสำคัญที่ทำให้งานเกิดผลสำเร็จ ผู้บริหารที่มีความสามารถในการกระตุ้นบุคลากรให้สามารถร่วมมือกันทำงานอย่างเป็นทีมก็ย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวม

สนธยา สมสิคุณ (2566, หน้า ง) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 วัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และด้านจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดาวเรือง วงษ์สามหมอ (2567, หน้า 95) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขต

กรุงธนใต้ วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีมด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 87.20

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โดโรที ชิก (Dorothy A. Sisk, 2001, pp. 283 - 285) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษาระดับกลางระดับอาวุโสและระดับสูง (CEOs) ในสหรัฐอเมริกาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษาพบว่า มียุทธศาสตร์ทั้งหมด 4 ประการที่จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นที่สำคัญ 2) การให้อำนาจในการทำงานแก่ทุกฝ่าย และ 3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลงและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

แฮริส (Harris, 2009, p. 178) ได้ศึกษาเรื่อง หน้าที่ของผู้บริหารบุคคลในระบบโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยกล่าวว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการบริหารบุคคลควรประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญ คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหาการกัดเลือก การนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาการให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคล ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล

มิเชล (Michacl, 2010, p. 89) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องมุมมองของผู้บริหารงานบุคคลในโรงเรียนเกี่ยวกับการคัดเลือกอาจารย์ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามสายงานที่รับผิดชอบ มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน และผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ด้านการบริหารบุคคลและบริหารงานทั่วไป

เอ็ดเวิร์ด (Edward, 2010, p. 114) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในรัฐแคลิฟอร์เนียตอนเหนือ พบว่า การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร การพัฒนาบุคลากรต้องจัดอบรมให้ความรู้หลักการ และวิธีการทำงานให้ทันต่อเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ และมีการพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีม ปรับปรุงระบบการทำงานให้สอดคล้องกับองค์กร ผู้บริหารต้องสร้างศรัทธา และความจริงใจในการใช้ระเบียบวินัยในการไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคลอย่างเหมาะสม

โอลส์สัน (Olsson, 2012 pp. 3-6) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำความคิดสร้างสรรค์และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ได้โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถรวมถึงการพัฒนาและสนับสนุนด้านแหล่งทรัพยากรความรู้ ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นอีกด้วย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในบทนี้จึงเป็นการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,105 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1, แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 285 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ เทียบบัญญัติไตรยางศ์จำนวนประชากรของจำนวนครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน

2.2 สุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากสุ่มชื่อโรงเรียนแต่ละขนาดโรงเรียน จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างครู โดยวิธีการจับสลากชื่อครูจนครบจำนวนคนจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียนในสังกัด สพป.นครศรีธรรมราช เขต 1	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู (คน)	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	60	277	71
โรงเรียนขนาดกลาง	42	575	148
โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	3	253	66
รวม	**105**	**1,105**	**285**

ที่มา อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ จำนวน 5 ข้อ
2. ความยืดหยุ่น จำนวน 6 ข้อ
3. ความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 5 ข้อ
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 7 ข้อ
5. การทำงานเป็นทีม จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	จำนวน 8 ข้อ
2. การพัฒนาบุคลากร	จำนวน 5 ข้อ
3. การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	จำนวน 5 ข้อ
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	จำนวน 5 ข้อ
5. การธำรงรักษาบุคคล	จำนวน 7 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการตามลำดับขั้น ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมขอบข่ายการวิจัยและนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1) นายกฤษดา ชาญรบ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2) นางวาสนา ไชยทองคง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

3) ดร.วรวรรณ ปรมาภิวัฒน์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาการบริหารการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษา 2) มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาอย่างน้อย 2 ปี พิจารณาความสมบูรณ์ถูกต้องตามหลักวิชา และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) แล้วนำผลการพิจารณามาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อดังนี้

+1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

4. คัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ส่วนข้อคำถามที่ขาดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา อาจจะถูกตัดทิ้งไปหรือต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขใหม่ตามข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่งเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990, หน้า 202-204) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.983 โดยค่าความเชื่อมั่นตัวแปรต้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เท่ากับ 0.965 ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรตามการบริหารงานบุคคล เท่ากับ 0.976

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างต่อผู้อำนวยการแต่ละโรงเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามในระบบออนไลน์ผ่าน Google Forms เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากลุ่มตัวอย่าง ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งได้ส่งแบบสอบถามในระบบออนไลน์ผ่าน Google Forms ไปยังครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลแล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ขนาดของโรงเรียน โดยวิธีการหาค่าความถี่ และร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อทราบระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 187) ดังนี้

4.51–5.00 หมายความว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายความว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายความว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายความว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายความว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับการบริหารงานบุคคล โดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 124) ดังนี้

4.51–5.00 หมายความว่า การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายความว่า การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายความว่า การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายความว่า การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายความว่า การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันต์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และแปลความหมายของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 202) กำหนดไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่า 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80 - 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 - 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 - 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.01 - 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยวิธีสร้างสมการพยากรณ์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise Method) ในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1) การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Content Validity) โดยใช้ สูตรค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 118)

$$\text{สูตร IOC} = \frac{[\sum R]}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha – Coefficient, 1990) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 130)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{k}{k-1}\left\{1-\frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right\}$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

3.6.2 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 115)

$$\text{สูตร } P = \frac{f}{N} = \text{x } 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการเทียบค่าให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

2) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) หาค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบสอบถาม $(\bar{X})$โดยคำนวณจากสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 115)

สูตร $\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูล

3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 116)

สูตร $S.D. = \sqrt{\frac{N(\sum X) - (\sum X^2)}{N(N-1)}}$

เมื่อ **S.D.** แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูล

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product–moment correlationcoefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 142)

สูตร $r_{xy} = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n\sum_X 2 - (\sum X)^2][\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y

$\sum XY$ แทน ผลรวมระหว่างผลคูณชุด X กับ Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน จำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

2) การทดสอบค่าที เพื่อหาระดับนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 145)

สูตร $t = \frac{r\sqrt{N-2}}{1-r^2}$

เมื่อ t แทน ค่าการแจกแจงความถี่แบบที (t - Distribution)

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_5X_5 + \cdots + b_kX_k$$

เมื่อ $\hat{Y}$ แทน คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม

a แทน ค่าคงที่ของสมการ (Intercept)

$b_1, b_2, \ldots b_k$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ

$X_1, X_2, \ldots X_k$ แทน ตัวแปรอิสระ (Predictors)

k แทน จำนวนตัวแปรอิสระทั้งหมด

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\widehat{Z} = B_1Z_1 + B_2Z_2 + B_3Z_3 + \ldots B_kZ_k$$

เมื่อ $\widehat{Z}$ แทน คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตามในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\beta_1, \beta_2 \ldots \beta_k$ แทน สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$ZX_1, ZX_2 \ldots ZX_k$ แทน คะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ

k แทน จำนวนตัวแปรอิสระทั้งหมด

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าการแจกแจงแบบที (t -Distribution)
F	แทน	อัตราส่วนเอฟที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
A	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta, β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
$S.E._{EST}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ
$\hat{Y}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
P	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญ (P -value)
sig.	แทน	ค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิต

**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	วิสัยทัศน์
X_2	แทน	ความยืดหยุ่น
X_3	แทน	ความคิดสร้างสรรค์
X_4	แทน	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
X_5	แทน	การทำงานเป็นทีม
Y	แทน	การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
Y_1	แทน	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
Y_2	แทน	การพัฒนาบุคลากร
Y_3	แทน	การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง
Y_4	แทน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน
Y_5	แทน	การธำรงรักษาบุคคล

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 285 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนกลับมา จำนวน 285 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	45	15.79
หญิง	240	84.21
รวม	285	100.00
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	257	90.18
ปริญญาโท	28	9.82
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	285	100.00
3. อายุ		
20 - 30 ปี	69	24.21
31 – 40 ปี	133	46.67
41 – 50 ปี	72	25.26
51 ปีขึ้นไป	11	3.86
รวม	285	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	118	41.40
ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	150	52.63
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	17	5.96
รวม	285	100.00
5. ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	51	17.89
ขนาดกลาง	175	61.40
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	59	20.70
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 285 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 84.21 และเพศชาย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับ ปริญญาตรี จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 90.18 และระดับปริญญาโท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อย ละ 9.82 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 รองลงมามีอายุน้อยกว่า 41 - 50 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 25.26 รองลงมามีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 24.21 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.86 สำหรับประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ตั้งแต่ 10 - 20 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63 รองลงมาคือต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 และน้อย ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.96 มีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.89 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 61.40 และโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดง ในตารางที่ 4.2 - 4.8

ตารางที่ 4. 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา		n = 285		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	วิสัยทัศน์	4.47	0.59	มาก
2.	ความยืดหยุ่น	4.38	0.61	มาก
3.	ความคิดสร้างสรรค์	4.32	0.70	มาก
4.	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.40	0.63	มาก
5.	การทำงานเป็นทีม	4.34	0.64	มาก
	รวม	**4.38**	**0.61**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.38, S.D.=0.61)

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิสัยทัศน์ ($\bar{X}$=4.47, S.D.=0.59) รองลงมา คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$=4.40, S.D.=0.63) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$=4.32, S.D.=0.70)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์		n = 285		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน	4.56	0.59	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.32	0.73	มาก
3.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	4.60	0.65	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารมีการร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	4.47	0.71	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์	n = 285		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5. ผู้บริหารแสดงออกถึงค่านิยมหลักและความเชื่อที่โรงเรียนยึดถือ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการกำหนดทิศทางในอนาคต	4.39	0.74	มาก
รวม	**4.47**	**0.59**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.47, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$=4.60, S.D.=0.65) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ($\bar{X}$=4.56, S.D.=0.59) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X}$=4.32, S.D.=0.73)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น	n = 285		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมทางออกของปัญหา	4.33	0.71	มาก
2. ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา	4.37	0.72	มาก
3. ผู้บริหารมีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ	4.42	0.73	มาก
4. ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างหรือตรงกันข้าม	4.37	0.72	มาก
5. ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิด และกระบวนการทำงานได้ตลอดเวลา	4.39	0.70	มาก
6. ผู้บริหารมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร	4.42	0.65	มาก
รวม	**4.38**	**0.61**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.38, S.D.=0.61) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ($\overline{X}$=4.42, S.D.=0.65) และ ผู้บริหารมีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ ($\overline{X}$=4.42, S.D.=0.73) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิด และกระบวนการทำงานได้ตลอดเวลา ($\overline{X}$=4.39, S.D.=0.70) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมทางออกของปัญหา ($\overline{X}$=4.33, S.D.=0.71)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์	n = 285		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานในลักษณะที่เป็นนวัตกรรม	4.26	0.76	มาก
2. ผู้บริหารมีการคิดนอกกรอบการมองปัญหาหรือสถานการณ์จากมุมมองใหม่ ๆ	4.26	0.79	มาก
3. ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงข้อมูล ความรู้ หรือประสบการณ์จากหลายแหล่งเข้าด้วยกัน	4.40	0.70	มาก
4. ผู้บริหารมีการทดลองและประยุกต์ใช้และกล้าที่จะทดลองทำสิ่งใหม่ๆ	4.32	0.78	มาก
5. ผู้บริหารมีการต่อยอดความคิดเพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนาองค์กร	4.35	0.78	มาก
รวม	**4.32**	**0.70**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับ ($\overline{X}$=4.32, S.D.=0.70) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงข้อมูล ความรู้ หรือประสบการณ์จากหลายแหล่งเข้าด้วยกัน ($\overline{X}$=4.40, S.D.=0.70)

รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการต่อยอดความคิดเพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนาองค์กร ($\overline{X}$=4.35, S.D.=0.78) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการคิดนอกกรอบการมองปัญหาหรือสถานการณ์จากมุมมองใหม่ ๆ ($\overline{X}$=4.26, S.D.=0.79) และ ผู้บริหารมีการคิดนอกกรอบการมองปัญหาหรือสถานการณ์จากมุมมองใหม่ ๆ ($\overline{X}$=4.26, S.D.=0.76)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	n = 285		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารยอมรับและให้คุณค่าต่อความแตกต่างของบุคลากร	4.37	0.72	มาก
2.	ผู้บริหารให้ความใส่ใจบุคลากรเป็นรายบุคคล	4.44	0.73	มาก
3.	ผู้บริหารจัดโอกาสในการพัฒนาและฝึกอบรมให้เหมาะกับความถนัดและจุดเด่นของบุคลากร	4.44	0.73	มาก
4.	ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถและความถนัดเฉพาะตัวของบุคลากร	4.42	0.70	มาก
5.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงใจ	4.35	0.71	มาก
6.	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งเอื้อต่อความร่วมมือความไว้วางใจ และความผูกพันในองค์กร	4.33	0.80	มาก
7.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.44	0.77	มาก
	รวม	**4.40**	**0.63**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.40, S.D.=0.63) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ความใส่ใจบุคลากรเป็นรายบุคคล ($\overline{X}$=4.44, S.D.=0.73) ผู้บริหารจัดโอกาสในการพัฒนาและฝึกอบรมให้เหมาะกับความถนัดและจุดเด่นของบุคลากร ($\overline{X}$=4.44, S.D.=0.73) และ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$=4.44, S.D.=0.77) รองลงมา คือ ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถและความถนัดเฉพาะตัวของบุคลากร

($\overline{X}$=4.42, S.D.=0.70) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งเอื้อต่อความร่วมมือความไว้วางใจ และความผูกพันในองค์กร ($\overline{X}$=4.33, S.D.=0.80)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	n = 285		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกันกับทีมอย่างชัดเจน	4.33	0.69	มาก
2. ผู้บริหารมอบหมายบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนอย่างชัดเจน	4.40	0.65	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมาในทีม	4.33	0.73	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกทีมใช้จุดแข็งของแต่ละคนร่วมกัน	4.30	0.70	มาก
5. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีม	4.33	0.71	มาก
รวม	**4.34**	**0.64**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.34, S.D.=0.64) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารมอบหมายบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนอย่างชัดเจน ($\overline{X}$=4.40, S.D.=0.65) รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกันกับทีมอย่างชัดเจน ($\overline{X}$=4.33, S.D.=0.69) และ ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมาในทีม ($\overline{X}$=4.33, S.D.=0.73) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกทีมใช้จุดแข็งของแต่ละคนร่วมกัน ($\overline{X}$=4.30, S.D.=0.70)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เสนอเป็นภาพรวมและรายด้าน รายละเอียด ดังตารางที่ 4.8-4.14

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน		n = 285		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	การมีส่วนร่วม	4.47	0.64	มาก
2.	การพัฒนาบุคลากร	4.40	0.64	มาก
3.	การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	4.42	0.61	มาก
4.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.38	0.65	มาก
5.	การธำรงรักษาบุคคล	4.34	0.69	มาก
	รวม	**4.40**	**0.61**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.40, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วม ($\bar{X}$=4.47, S.D.=0.64) รองลงมา คือ การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X}$=4.42, S.D.=0.61) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุดคือ การธำรงรักษาบุคคล ($\bar{X}$=4.34, S.D.=0.69)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วม	n = 285		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารดำเนินกระบวนการสรรหาอย่างเป็นระบบ ทั้งจากภายในและภายนอกเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม	4.39	0.74	มาก
2. ผู้บริหารกำหนดคุณสมบัติและเกณฑ์การสรรหาอย่างชัดเจนเพื่อให้ผู้สมัครเข้าใจและตรงตามความต้องการของตำแหน่ง	4.49	0.65	มาก
3. ผู้บริหารดำเนินการคัดเลือกผู้สมัครอย่างรอบคอบ ผ่านการตรวจสอบเอกสาร การทดสอบความรู้ ทักษะ และการสัมภาษณ์	4.44	0.68	มาก
4. ผู้บริหารประเมินผู้สมัครอย่างโปร่งใสและยุติธรรม โดยใช้เกณฑ์และกระบวนการการที่ตรวจสอบได้	4.49	0.68	มาก
5. ผู้บริหารบรรจุผู้ผ่านการคัดเลือกอย่างเป็นทางการ ผ่านคำสั่งหรือประกาศแต่งตั้งที่ชัดเจน	4.51	0.65	มากที่สุด
6. ผู้บริหารกำหนดการแต่งตั้งโดยระบุหน้าที่ความรับผิดชอบ ค่าตอบแทน และเงื่อนไขการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.44	0.75	มาก
7. ผู้บริหารเน้นให้กระบวนการทั้งหมดมีมาตรฐานและความรัดกุมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีคุณภาพสูง	4.51	0.68	มากที่สุด
รวม	**4.47**	**0.64**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.47, S.D.=0.64) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารเน้นให้กระบวนการทั้งหมดมีมาตรฐานและความรัดกุมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีคุณภาพสูง ($\bar{X}$=4.51, S.D.=0.68) และ ผู้บริหารบรรจุผู้ผ่านการคัดเลือกอย่างเป็นทางการ ผ่านคำสั่งหรือประกาศแต่งตั้งที่ชัดเจน ($\bar{X}$=4.47, S.D.=0.65) รองลงมา คือ ผู้บริหารประเมินผู้สมัครอย่างโปร่งใสและยุติธรรม โดยใช้เกณฑ์และกระบวนการการที่ตรวจสอบได้ ($\bar{X}$=4.49, S.D.=0.68) และ ผู้บริหารกำหนดคุณสมบัติ

และเกณฑ์การสรรหาอย่างชัดเจนเพื่อให้ผู้สมัครเข้าใจและตรงตามความต้องการของตำแหน่ง ($\overline{X}$=4.49, S.D.=0.65) ส่วนข้อ ที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารดำเนินกระบวนการสรรหาอย่างเป็นระบบ ทั้งจากภายในและภายนอกเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ($\overline{X}$=4.39, S.D.=0.74)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายข้อ

	การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร	n = 285		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารจัดกระบวนการหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร ให้ตรงกับความต้องการงานปัจจุบัน	4.42	0.70	มาก
2.	ผู้บริหารจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคลากร	4.42	0.70	มาก
3.	ผู้บริหารวางแผนเส้นทางอาชีพและโอกาสเติบโต ให้กับบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่หรือระดับที่สูงขึ้น	4.40	0.72	มาก
4.	ผู้บริหารมอบหมายผู้มีประสบการณ์ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางในการพัฒนาแก่บุคลากร	4.30	0.73	มาก
5.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	4.44	0.68	มาก
	รวม	**4.40**	**0.64**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.40, S.D.=0.64) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ($\overline{X}$=4.44, S.D.=0.68) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดกระบวนการหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร ให้ตรงกับความต้องการงานปัจจุบัน ($\overline{X}$=4.42, S.D.=0.70) และ ผู้บริหารจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคลากร

($\overline{X}$=4.42, S.D.=0.70) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมอบหมายผู้มีประสบการณ์ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางในการพัฒนาแก่บุคลากร ($\overline{X}$=4.30, S.D.=0.73)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	n = 285		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ เพื่อระบุหน้าที่ ความรับผิดชอบ และทักษะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง	4.49	0.60	มาก
2. ผู้บริหารกำหนดตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรและเป้าหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	4.37	0.67	มาก
3. ผู้บริหารกำหนดคุณสมบัติ ความรู้ และประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน	4.44	0.70	มาก
4. ผู้บริหารคาดการณ์ความต้องการบุคลากรในอนาคต ให้สอดคล้องกับการพัฒนาและการขยายตัวขององค์กร	4.42	0.68	มาก
5. ผู้บริหารบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและคุ้มค่า เพื่อสนับสนุนเป้าหมายและความยั่งยืนขององค์กร	4.39	0.74	มาก
รวม	**4.42**	**0.61**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.42, S.D.=0.61) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ เพื่อระบุหน้าที่ ความรับผิดชอบ และทักษะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง ($\overline{X}$=4.49, S.D.=0.60) รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดคุณสมบัติ ความรู้ และประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ($\overline{X}$=4.44, S.D.=0.70) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนดตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรและเป้าหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$=4.37, S.D.=0.67)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	n = 285		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารดำเนินการตรวจสอบและวัดคุณภาพการทำงานของของบุคลากร เพื่อให้แน่ใจว่างานเป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด	4.39	0.74	มาก
2. ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากผลลัพธ์งาน พฤติกรรมและสมรรถนะที่จำเป็น เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.35	0.71	มาก
3. ผู้บริหารให้ข้อมูลผลการประเมินที่ชัดเจนเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาแก่บุคลากร	4.37	0.69	มาก
4. ผู้บริหารใช้ผลการประเมินประกอบการตัดสินใจด้านรางวัลและการพัฒนาบุคลากร เช่น การเลื่อนเงินเดือนหรือปรับตำแหน่ง	4.40	0.72	มาก
5. ผู้บริหารใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนเป้าหมายระยะยาวและความก้าวหน้าขององค์กร	4.40	0.70	มาก
รวม	**4.38**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.38, S.D.=0.65) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนเป้าหมายระยะยาวและความก้าวหน้าขององค์กร ($\bar{X}$=4.40, S.D.=0.70) และ ผู้บริหารใช้ผลการประเมินประกอบการตัดสินใจด้านรางวัลและการพัฒนาบุคลากร เช่น การเลื่อนเงินเดือนหรือปรับตำแหน่ง ($\bar{X}$=4.40, S.D.=0.72) รองลงมา คือ ผู้บริหารดำเนินการตรวจสอบและวัดคุณภาพการทำงานของของบุคลากร เพื่อให้แน่ใจว่างานเป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X}$=4.39, S.D.=0.74) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากผลลัพธ์งาน พฤติกรรมและสมรรถนะที่จำเป็น เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$=4.35, S.D.=0.71)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการธำรงรักษาบุคคล โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านการธำรงรักษาบุคคล	n = 285		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพื่อส่งเสริมความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของบุคลากร	4.35	0.76	มาก
2. ผู้บริหารจัดให้มีค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน	4.30	0.75	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับทักษะของบุคลากรผ่านการอบรมหรือโครงการพัฒนาต่าง ๆ	4.35	0.71	มาก
4. ผู้บริหารมอบโอกาสในการเติบโตในสายงานอย่างชัดเจนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานระยะยาว	4.33	0.78	มาก
5. ผู้บริหารสนับสนุนความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร เช่นการจัดเวลาที่ยืดหยุ่นหรือภาระงานที่เหมาะสม	4.32	0.82	มาก
6. ผู้บริหารแสดงความใส่ใจและให้การยอมรับผลงานของบุคลากรเพื่อสร้างความภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร	4.44	0.77	มาก
7. ผู้บริหารดำเนินมาตรการเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้อยู่กับองค์กรในระยะยาวเพื่อลดงบประมาณและสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน	4.30	0.73	มาก
รวม	**4.34**	**0.69**	**มาก**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการธำรงรักษาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.34, S.D.=0.69) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารแสดงความใส่ใจและให้การยอมรับผลงานของบุคลากร เพื่อสร้างความภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X}$=4.44, S.D.=0.77) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับทักษะของบุคลากรผ่านการอบรมหรือโครงการพัฒนาต่าง ๆ ($\bar{X}$=4.35, S.D.=0.71) และ ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพื่อส่งเสริมความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของบุคลากร ($\bar{X}$=4.35, S.D.=0.76) ส่วนข้อที่ต่ำ

ที่สุด คือ ผู้บริหารดำเนินมาตรการเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้อยู่กับองค์กรในระยะยาวเพื่อลดต้นทุนและสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน ($\overline{X}$=4.30, S.D.=0.73) และ ผู้บริหารจัดให้มีค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ($\overline{X}$=4.30, S.D.=0.75)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation of coefficient) แสดงได้ดังตาราง 4.15

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน (Y)					ผลรวม
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	$Y_{รวม}$
X_1	.825***	.801***	.835***	.766***	.835***	.855***
X_2	.832***	.866***	.865***	.781***	.848***	.882***
X_3	.857***	.841***	.837***	.772***	.860***	.877***
X_4	.893***	.860***	.855***	.774***	.881***	.897***
X_5	.848***	.801***	.854***	.811***	.884***	.884***
ผลรวม $X_{รวม}$	.887***	.868***	.884***	.813***	.898***	.915***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

พบว่า โดยรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก (r=.915) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก (r=.766 - .893) โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับ การมีส่วนร่วม (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก (r=897) รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม (X_5) กับ การธำรงรักษาบุคคล (Y_5) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก (r=884) ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ วิสัยทัศน์ (X_1) กับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y_4) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง (r= .766) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

5.1 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.15 และ 4.16

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	$S.E._{Est}$	F	Sig.
X_1, X_2, X_3, X_4, X_5	.919	.844	.841	.24471	301.344	.000***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .919 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ

.844 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (X_1) ความยืดหยุ่น (X_2) ความคิดสร้างสรรค์ (X_3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการทำงานเป็นทีม (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ได้ร้อยละ 84.40 (R^2 =.844) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	.263	.122		2.158*	.032
X_1	.109	.064	.104	1.718	.087
X_2	.248	.073	.245	3.422***	.001
X_3	.015	.069	.017	.219	.827
X_4	.307	.074	.313	4.166***	.000
X_5	.264	.066	.274	4.008***	.000
R=.919, R^2=.844, Adjusted R^2=.841, $S.E._{Est}$=.24471, F=301.344, Sig.= .000***					

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (X_1) ความยืดหยุ่น (X_2) ความคิดสร้างสรรค์ (X_3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการทำงานเป็นทีม (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 คิดเป็นร้อยละ 84.40 (R^2 =.844) สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 0.263 + 0.19_{(X1)} + 0.248_{(X2)} + 0.015_{(X3)} + 0.307_{(X4)} + 0.264_{(X5)}$$

สมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.104_{(x1)} + 0.245_{(x2)} + 0.017_{(x3)} + 0.313_{(x4)} + 0.274_{(x5)}$$

5.2 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.18 และ 4.19

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

Model	R	R^2	Adjusted R^2	$S.E._{Est}$
1	.897[a]	.805	.804	.271
2	.911[b]	.829	.828	.254
3	.918[c]	.842	.840	.245

a. Predictors: (Constant), MEAN_X4

b. Predictors: (Constant), MEAN_X4, MEAN_X2

c. Predictors: (Constant), MEAN_X4, MEAN_X2, MEAN_X5

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า รูปแบบที่ 3 เป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน นั่นคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_4) การพัฒนาบุคลากร (X_2) การธำรงรักษาบุคคล (X_5) ได้ร้อยละ 84.40 (R^2=.844)

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ดังตาราง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig
	B	Std.Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	.313	.108		2.915**	.004
X_4	.343	.071	.349	4.855***	.000
X_2	.307	.061	.303	5.068***	.000
X_5	.285	.060	.296	4.710***	.000
R=.918, R^2=.842, Adjusted R^2=.840, $S.E._{Est}$=.245, F=498.825, Sig.= .000***					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.18 แสดงว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ความยืดหยุ่น (X_2) และ การทำงานเป็นทีม (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายการผันแปรการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ได้ร้อยละ 84.20 (R^2 =.842) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์บริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 0.313 + 0.343_{(X4)} + 0.307_{(X2)} + 0.285_{(X5)}$$

สมการพยากรณ์บริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.349_{(x4)} + 0.303_{(x2)} + 0.296_{(x5)}$$

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 และ 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดสนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิสัยทัศน์

รองลงมา คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่ได้สูงสุด คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน และ ผู้บริหารมีการร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน

1.2 ด้านความยืดหยุ่น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่ได้สูงสุด คือ ผู้บริหารมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และ ผู้บริหารมีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิด และกระบวนการทำงานได้ตลอดเวลา ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมทางออกของปัญหา

1.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่ได้สูงสุด คือ ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงข้อมูล ความรู้ หรือประสบการณ์จากหลายแหล่งเข้าด้วยกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการต่อยอดความคิดเพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนาองค์กร ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการคิดนอกกรอบการมองปัญหาหรือสถานการณ์จากมุมมองใหม่ ๆ และ ผู้บริหารมีการคิดนอกกรอบการมองปัญหาหรือสถานการณ์จากมุมมองใหม่ ๆ

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่ได้สูงสุด คือ ผู้บริหารให้ความใส่ใจบุคลากรเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจัดโอกาสในการพัฒนาและฝึกอบรมให้เหมาะกับความถนัดและจุดเด่นของบุคลากร และ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถและความถนัดเฉพาะตัวของบุคลากร ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งเอื้อต่อความร่วมมือความไว้วางใจ และความผูกพันในองค์กร

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่ได้สูงสุด คือ ผู้บริหารมอบหมายบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนอย่างชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกันกับทีมอย่างชัดเจน และ ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมาในทีม ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกทีมใช้จุดแข็งของแต่ละคนร่วมกัน

2. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วม รองลงมา คือ การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การธำรงรักษาบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

2.1 ด้านการมีส่วนร่วม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่ได้สูงสุด คือ ผู้บริหารเน้นให้กระบวนการทั้งหมดมีมาตรฐานและความรัดกุมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีคุณภาพสูง และผู้บริหารบรรจุผู้ผ่านการคัดเลือกอย่างเป็นทางการ ผ่านคำสั่งหรือประกาศแต่งตั้งที่ชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารประเมินผู้สมัครอย่างโปร่งใสและยุติธรรม โดยใช้เกณฑ์และกระบวนการการที่ตรวจสอบได้ และ ผู้บริหารกำหนดคุณสมบัติและเกณฑ์การสรรหาอย่างชัดเจนเพื่อให้ผู้สมัครเข้าใจและตรงตามความต้องการของตำแหน่ง ส่วนข้อ ที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารดำเนินกระบวนการสรรหาอย่างเป็นระบบทั้งจากภายในและภายนอกเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม

2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่ได้สูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดกระบวนการหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากร ให้ตรงกับความต้องการงานปัจจุบัน และ ผู้บริหารจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคลากร ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมอบหมายผู้มีประสบการณ์ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางในการพัฒนาแก่บุคลากร

2.3 ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่ได้สูงสุด คือ ผู้บริหารวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ เพื่อระบุหน้าที่ ความรับผิดชอบ และทักษะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดคุณสมบัติ ความรู้ และประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนดตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรและเป้าหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่ได้สูงสุด คือ ผู้บริหารใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนเป้าหมายระยะยาวและความก้าวหน้าขององค์กร และ ผู้บริหารใช้ผลการประเมินประกอบการตัดสินใจด้านรางวัลและการพัฒนาบุคลากร เช่น การเลื่อนเงินเดือนหรือปรับตำแหน่ง รองลงมา คือ ผู้บริหารดำเนินการตรวจสอบและวัดคุณภาพการทำงานของของบุคลากร เพื่อให้แน่ใจว่างานเป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากผลลัพธ์งาน พฤติกรรมและสมรรถนะที่จำเป็น เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.5 ด้านการธำรงรักษาบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่ได้สูงสุด คือ ผู้บริหารแสดงความใส่ใจและให้การยอมรับผลงานของบุคลากร เพื่อสร้างความภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับทักษะของบุคลากรผ่านการอบรมหรือโครงการพัฒนาต่าง ๆ และ ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพื่อส่งเสริมความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของบุคลากร ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารดำเนินมาตรการเพื่อรักษาบุคลากรที่มี

ศักยภาพสูงให้อยู่กับองค์กรในระยะยาวเพื่อลดต้นทุนและสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน และผู้บริหารจัดให้มีค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับ การมีส่วนร่วม (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก (r=.893) รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม (X_5) กับการธำรงรักษาบุคคล (Y_5) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก (r=.884) ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ วิสัยทัศน์ (X_1) กับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y_4) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง (r= .766) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านความยืดหยุ่น (X_2) และ ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5) สามารถร่วมกันทำนายการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายการผันแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 84.20

สมการพยากรณ์บริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 0.313 + 0.343_{(X4)} + 0.307_{(X2)} + 0.285_{(X5)}$$

สมการพยากรณ์บริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.349_{(x4)} + 0.303_{(x2)} + 0.296_{(x5)}$$

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ วิสัยทัศน์ รองลงมา คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความคิดสร้างสรรค์ การที่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารส่วนใหญ่มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนจากด้านวิสัยทัศน์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการมองภาพอนาคตและกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สะท้อนว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับความแตกต่างของครูและบุคลากร รับฟังความคิดเห็น ให้คำปรึกษา และสนับสนุนการพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละคน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความผูกพันในองค์กร ส่วนด้านความคิดสร้างสรรค์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเป็นผลจากข้อจำกัดด้านเวลา ภาระงาน หรือระเบียบข้อบังคับที่ทำให้การริเริ่มนวัตกรรมใหม่ ๆ ยังไม่โดดเด่นเท่าที่ควร อย่างไรก็ตามการที่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของผู้บริหารในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวหน้า และพร้อมต่อยอดการพัฒนาในด้านความคิดสร้างสรรค์ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เบอร์นาร์ด เอ็ม.บาส (Bernard M. Bass, 1997, pp. 130-139) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ร่วมงาน คำนึงถึงความแตกต่างรายบุคคล และกระตุ้นให้เกิดการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร ผลการวิจัยที่พบว่าผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพอนาคต กำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็น การให้คำปรึกษา และการสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรตามศักยภาพของแต่ละคน ขณะเดียวกัน ด้านความคิดสร้างสรรค์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่าการกระตุ้นทางปัญญาและการส่งเสริมนวัตกรรมยังอาจเผชิญข้อจำกัดบางประการ อย่างไรก็ตาม ภาพรวมของผลการวิจัยยังคงสะท้อนศักยภาพของผู้บริหารในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวหน้า และสอดคล้องกับงานวิจัย จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 28) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

มุกดาหาร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ณัฐภรณ์ แสงกล้า (2565, หน้า 11) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบอนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบอนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย นคร ชูสอนสาย (2565, หน้า 37) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย นันทพร ขาวใจผ่อง (2565, หน้า 19) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย หทัย ชำนาญค้า (2565, หน้า 20) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดและบริบทของสถานศึกษา จึงสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับความแตกต่างรายบุคคล เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น และได้รับการสนับสนุนตามศักยภาพของตน ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ ความผูกพัน และความร่วมมือภายในองค์กร แม้ว่าด้านความคิดสร้างสรรค์จะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งอาจเกิดจากข้อจำกัดด้านเวลา ภาระงาน และกรอบระเบียบต่าง ๆ แต่โดยภาพรวมยังสะท้อนถึงศักยภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และมีแนวโน้มที่จะพัฒนาต่อยอดด้านการส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีส่วนร่วม รองลงมา คือ การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด คือ การธำรงรักษาบุคคล การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผลมาจากการ

บริหารจัดการที่มีระบบชัดเจน และยึดหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวปฏิบัติด้านงานบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีประสิทธิภาพ ด้านการมีส่วนร่วมซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีบทบาทในการเสนอความคิดเห็น ร่วมวางแผน และตัดสินใจในประเด็นสำคัญของโรงเรียน การมีส่วนร่วมดังกล่าวช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน เกิดความผูกพัน และเสริมสร้างความร่วมมือภายในองค์กรอย่างเข้มแข็ง ขณะที่ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา แสดงถึงการจัดสรรอัตรากำลังและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และภาระงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและลดความซ้ำซ้อน ส่วนด้านการธำรงรักษาบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเกิดจากข้อจำกัดบางประการ เช่น งบประมาณ สวัสดิการ หรือโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ยังไม่เพียงพอ อย่างไรก็ตามการที่ภาพรวมของการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงศักยภาพและความมุ่งมั่นของผู้บริหารและบุคลากรในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด อาร์มสตรอง และ เทย์เลอร์ (Armstrong & Taylor, 2020, pp. 45-47) กล่าวว่า การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน และเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร ทั้งในด้านการกำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับทิศทางของหน่วยงานต้นสังกัด การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ร่วมวางแผน และตัดสินใจ ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ความผูกพัน และความร่วมมือภายในองค์กรอย่างเข้มแข็ง ขณะเดียวกัน การวางแผนกำลังคนและการกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม แสดงถึงการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ได้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และภาระงาน แม้ว่าด้านการธำรงรักษาบุคลากรจะมีระดับต่ำกว่าด้านอื่น ซึ่งอาจสะท้อนข้อจำกัดด้านแรงจูงใจหรือสวัสดิการบางประการ แต่โดยภาพรวมยังแสดงให้เห็นถึงศักยภาพและความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แวสือมาน หามะ (2565, หน้า 27) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาราพร ใจเที่ยง (2566, หน้า 58) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัสริน ยูโซ๊ะ (2566, หน้า 72) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพลงไพลิน สินธนันชัย (2566,หน้า 86) ศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงธร เมืองมุสิก (2566, หน้า 58) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด อีกทั้งยึดหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงาน ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีทิศทาง โปร่งใส และตรวจสอบได้ การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในประเด็นสำคัญของโรงเรียน ยังช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความผูกพันต่อองค์กร และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ระดับการบริหารงานบุคคลขณะเดียวกัน การวางแผนกำลังคนและการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อนของภาระงาน และเอื้อต่อการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าด้านการธำรงรักษาบุคลากรจะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น แต่อาจเป็นผลจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ สวัสดิการ หรือโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างที่สถานศึกษาไม่สามารถกำหนดได้โดยตรง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงถึงสูงมาก เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของสถานศึกษา อีกทั้งยังสามารถถ่ายทอดเป้าหมายดังกล่าวให้ครู

และบุคลากรเข้าใจและร่วมมือกันปฏิบัติได้อย่างมีพลัง นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่น เปิดรับความคิดเห็น และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ จะก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและความไว้วางใจ ส่งผลให้การดำเนินงานด้านการสรรหาและคัดเลือกเป็นไปอย่างรอบคอบ การพัฒนาบุคลากรได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลมีความเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนการธำรงรักษาบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม เมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญกับศักยภาพและความแตกต่างของแต่ละบุคคล บุคลากรย่อมเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้ระบบการบริหารงานบุคคลมีคุณภาพและเข้มแข็ง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากทั้งสองปัจจัยต่างสนับสนุนและเสริมพลังซึ่งกันและกันในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัสริน ยูโซ๊ะ (2566, หน้า 137) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษา ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงธร เมืองมุสิก (2566, หน้า 108) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับมาก ในลักษณะคล้อยตามกัน เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่มีลักษณะคล้อยตามกันโดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการ

ทำงานเป็นทีมกับด้านการธำรงรักษาบุคคล ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับด้านการธำรงรักษาบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนจิรา พลราชม (2566, หน้า 215) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนรายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความยืดหยุ่นกับด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนด้านการมีวิสัยทัศน กับด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนด้านการมีความไว้วางใจกับด้านการวางแผนกำลังคน มีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำสุด และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวเรือง วงษ์สามหมอ (2566, หน้า101) ศึกษาภาวะผู้นาเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงธนใต้ ภาวะผู้นาเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงธนใต้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนรายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศนกับด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนด้านการยืดหยุ่นและการปรับตัวกับด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนด้านคำนึงถึงปัจเจกบุคคลกับด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำสุด

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้ในการพยากรณ์ คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านความยืดหยุ่น และ ด้านการทำงานเป็นทีม อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความยืดหยุ่น และการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์ประกอบทั้งสามด้านเกี่ยวข้องโดยตรงกับธรรมชาติของงานบุคคลที่ต้องอาศัยความเข้าใจมนุษย์และความร่วมมือในองค์กร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก

บุคคล ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจความแตกต่างของครูและบุคลากร ทั้งศักยภาพ ความต้องการ และแรงจูงใจ ทำให้สามารถมอบหมายงาน พัฒนา และประเมินผลได้เหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและพร้อมพัฒนาตนเอง ด้านความยืดหยุ่น ทำให้ผู้บริหารปรับแนวทางบริหารให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง เช่น ข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ หรือภาระงาน ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลไม่ยึดติดรูปแบบเดิมและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมความร่วมมือ การสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ช่วยลดความขัดแย้งและสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืนในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ นันสริน ยูโซะ (2566, หน้า 138) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงธร เมืองมุสิก (2566, หน้า 215) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 คือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวเรือง วงษ์สามหมอ (2567, หน้า 102) ศึกษาภาวะผู้นาเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงธนใต้ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยืดหยุ่นและการปรับตัว

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมและพัฒนาด้าน

ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นลำดับสำคัญ โดยจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษา และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อยกระดับศักยภาพผู้บริหารให้สามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยบูรณาการแนวคิดเชิงสร้างสรรค์เข้ากับการวางแผน การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดใหม่ ๆ สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปกำหนดเป็นนโยบาย แผนงาน และโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานที่มีบริบทใกล้เคียงกัน เพื่อขยายผลการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม

2. หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดแนวทางหรือแผนปฏิบัติการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยบูรณาการเข้ากับระบบการบริหารงานบุคคลเพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ควรพัฒนารูปแบบหรือกลไกการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอย่างยั่งยืน

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. การวิจัยควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เพื่อขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการบริหารงานบุคคล และใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาองค์กรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนภาครัฐและเอกชน เพื่อนำข้อมูลที่

ได้มาพัฒนาการบริหารงานบุคคลการทำงานงานของครูในองค์กรในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยอาศัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เข้าใจกลไกและเงื่อนไขที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลอย่างยั่งยืน

4. ควรศึกษาและพัฒนารูปแบบหรือแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บรรณานุกรม

1. หนังสือทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ.(2560). *แนวการจัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *แนวการจัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศ.

คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. (2564). *รายงานการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ. (2555). *แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมกาบริหารจัดการศึกษา.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา. (2560) *แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษา.*กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552).*แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษากรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2556 – 2560* . กรุงเทพฯ :พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2559).*พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546.*กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2561).*พจนานุกรมศัพท์วรรณกรรม ฉบับราชบัณฑิตยสภา.* พิมพ์ครั้งที่ 2 (แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: สำนักงานราชบัณฑิตยสภา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2560) *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579***.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *รายงานการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21*. กระทรวงศึกษาธิการ.

2. ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

กรรณิการ์ ประเสริฐพรม. (2565). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เขตคุณภาพศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1*. สารนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

จรัญ กาษาวัต. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.* วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา,มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จิราวรรณ อินเกิด. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39.* การศึกษาค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชัชชญา วิชยานนท์. (2567). *แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา.* วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษา.

ซูไฮรี มะลีเป็ง. (2565*). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2.* วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ณณัฐ ช่วยงาน. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.* ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ณัฏฐกิตติ์ บุญเก่ง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ณัฏฐณิชา พลศรีดา. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฐภรณ์ แสงกล้า. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบอนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ดาราพร ใจเที่ยง. (2566). *ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทิพมาศ เศวตวรโชติ. (2559). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ธีรชาติ พงศ์นฤมิตร. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

ธีระพงศ์ ศักดา. (2564). *การพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนพุนพินพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร.* วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ธีรวัฒน์ นิ่มปรางค์.(2564). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วารสารการวัดประเมินผลสถิติและการวิจัยทางสังคมศาสตร์.

นคร ชูสอนสาย. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1.*วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการการศึกษา,มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

นนัฐศิริ แก้วแจ้ง. (2564). *การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2.* วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

นงค์รักษ์ ดวงภักดี. (2564). *การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

นันทพร ขาวใจผ่อง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2.*วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

นันสริน ยูโซะ. (2566*) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3.* วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปิยะณัฐ สงวนรัตน์. (2566). *การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด.* สารนิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พัชราภรณ์ ลัมพ์คิน.(2564 *).การบริหารงานบุคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พระเกรียงไกร ธมฺมวโร (มณีกัลย์). (2564). *การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระธนพล ญาณวุฑฺโฒ (ลัติพันธ์). (2564). *การบริหารงานเชิงบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พัชราภรณ์ ลัมพ์คิน. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

เพชร์ บุญมาหล้า. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลาภู.* วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เพลงไพลิน สินธนันชัย. (2566). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พงธร เมืองมุสิก. (2566). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.* สารนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พรพิมล สังข์ทอง. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความผูกพันในงานของครู. วารสารบริหารการศึกษาไทย.*

ภัทรพล คำผาลา. (2566). *แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด.* วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ภิญญา อนุพันธ์. (2566). *การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.* วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ภรทิพย์ ฉิมพาลี. (2566). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

มาคอเซาะ สาแล. (2565). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.* การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

วรุฒ สุขสอน. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สำงกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วายุภักษ์ สิริกาญจนสกุล. (2564). *สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

แวสือมาน หามะ. (2565). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.* การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

รอฮานิง อาแว. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล.* สารนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ศรัญญู พิมใบ. (2566). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้าดวง อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ศมพรัตน์ เจ๊ะบ่าว. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ศราวุธ สายตา. (2564) *แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ในวิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สนธยา สมลิคุณ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.* สารนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุชาดา คำพิทูรณ์. (2565). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุทธินันท์ วงค์มุสิก. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม7.* วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุภาพ ฤทธิ์บารุง. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30.*วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุระศักดิ์ ศิริมาตร. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1* วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

หทัย ชำนาญค้า. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

อนุสรณ์ สุทธหลวง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

อารบี ทองสีนุ่น. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช.* สารนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อิบตีซาม เจะหะ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.* การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

3. บทความในวารสาร

เจนจิรา พลราชม.(2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือสารสาสน์. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, *10*(8), 244-255.

ดาวเรือง วงษ์สามหมอ.(2567). ภาวะผู้นาเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงธนใต้. *วารสารนิสิตวัง*, *26*(1), 95-105.

4. ภาษาอังกฤษ

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire: Manual and sample set* (3rd ed.). Mind Garden.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management, 17*(1), 99–120.

Bernard M.Bass.(1997) *Improving Organizational Effectiveness ThroughTransformational Leadership*. London: Sage.

Burns, James M.. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.Cascio, W. (1992). *F.*

Davis, G. A. (1938). *Creativity and its cultivation.* New York, NY: Harper & Row.

Dessler, G. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.

Dorothy, A. S. (2001). Spiritual Intelligence : Developing Higher Consciousness.no place : n.p.

Dubrin, A. J., & Andrew. (2010). *Leadership research findings, practice, and skills ed*. Boston: Houghton Mifflin.

Edward, et al. (2010). *Administering instructional media programs*. New York: The Macmillan.

Harris, A. (2009). *Creative Leadership.Journal of Management in Education*, 23 (1) 9 11.

Huselid, M. A. (1995). *The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial Performance*. Academy of Management Journal.

Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business School Press.

Managing Human Resources : Productivity, Quality of work Life, Profits (3'd ed.). Singapore: McGraw Hill

Mumford, M. D., & Todd, E. M. (2019). *Creativity and innovation in organizations*. Routledge.

Olsson, L. (2012). L*eadership and Creativity in Research Investigations of Leadership and Leader- Member Exchange*. Department of Psycology: University of Guthenburg.

Owens, R.G. (2001). *Organization Behavior in Education*. 7 th ed. Boston : Ally's Bacon.

Pulakos, E. D. (2009). *Performance management: A new approach for driving business results*. Wiley-Blackwell.

Razik, T.A. & *Swanson*, A. D.,*(2001). Fundamental concepts of educational leadership*. (2nd ed.), New Jersey : Merrill Prentice-Hall.

Robinson, K. (2007). *The Principles of Creative Leadership.* New York: McGraw - Hill.

Sousa, D. (2003). *The Leadership brain: How to lead today's schools more effectively*. Thousand Oaks: Sage.

Sternberg, R. J. (2003). *Wisdom, intelligence, and creativity synthesized*. Cambridge University Press.

Story. (1991). *Family meals: do they matter*. Nutr Today.40(6). 102 – 126.

Ubben, G. C., & Hughes, L. W. &C. G. Norris. (2011). *The principal: Creative leadership for effective schools* (4" ed.) Upper Saddle River, NJ: Allyn & Bacon.

Ulrich, D. (1997). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Harvard Business School Press.

Wright, P.M. and Noe, R.A. (1996). *Management of Organizations*. Chicago : Irwin.

Yukl G. (2006). *Leadership in Organizations*. (6th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. **นายกฤษดา ชาญรบ**

   คุณวุฒิทางการศึกษา : ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

   ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2. **นางวาสนา ไชยคงทอง**

   คุณวุฒิทางการศึกษา : ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

   ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

3. **ดร.วรวรรณ ปรมาภิวัฒน์**

   คุณวุฒิทางการศึกษา : ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวัดผลประเมินผลการศึกษา

   ตำแหน่งปัจจุบัน : ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

โรงเรียนบ้านชะเอียน
ทะเบียนเลขที่รับ 354
วันที่ 22 ธ.ค. 2568
เวลา.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นายกฤษดา ชาญรบ

ด้วย นางสาวชนุวดี แอเด็น นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ (CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING PERSONNEL MANAGEMENT IN SCHOOL NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูปวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหามกุฏราชวิทยาลัย

(นายกฤษดา ชาญรบ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโปสล์
รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชะเอียน

โรงเรียนบ้านห้วยไผ่
เลขที่ 1249/2568
วันที่ 24/12/68

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๒ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๔๐-๙๑๕๕-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางวาสนา ไชยทองคง

ด้วย นางสาวขนุวลี แอ่นดี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ (CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING PERSONNEL MANAGEMENT IN SCHOOL NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ของเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๔๐-๙๑๕๕

ผู้อำนวยการโรงเรียน ว่าที่ร้อยโท
☒ ทราบ ☐ เห็นสมควร
○ ครูครู .....
○ ครูครูชำนาญ .....
○ นักการภารโรง .....
ลงชื่อ .....
ผู้อำนวยการโรงเรียน ว่าที่ร้อยโท

ผู้อำนวยการโรงเรียน ว่าที่ร้อยโท
ด้วย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้เชี่ยวชาญ
ตามเบอร์ที่ กล่าวถึง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.วรวรรณ ปรมาภิวัฒน์

ด้วย นางสาวชนุวดี แอเด็น นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ (CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING PERSONNEL MANAGEMENT IN SCHOOL NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย
(ดร. กรวรรณ ปรมาภิวัฒน์)

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๔๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๒

๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกัด

ด้วย นางสาวชนุวดี แอเด็น นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ (CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING PERSONNEL MANAGEMENT IN SCHOOL NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

อนึ่ง ในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) และนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ทราบ

(นางนันทรัตน์ ทา อริมงคล)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกัด

มหามกุฏราชวิทยาลัย

โรงเรียนบ้านสำนักใหม่
เลขที่รับ 012
วันเดือนปี 6 ม.ค. 69 เวลา ..... น.
รหัส .....

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๔๐-๔๒๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๒

๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้นวยการโรงเรียนบ้านสำนักใหม่

ด้วย นางสาวชนุวดี แอเด็น นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ (CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING PERSONNEL MANAGEMENT IN SCHOOL NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

อนึ่ง ในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) และนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูนวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๔๐-๔๒๒๘

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕
เลขที่รับ 002
วันเดือนปี 6 ม.ค. 69 เวลา .....น.
รหัส.....

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๙๕๔๐-๙๒๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๒

๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕

ด้วย นางสาวชนุวดี แอเด็น นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ (CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING PERSONNEL MANAGEMENT IN SCHOOL NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

อนึ่ง ในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) และนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๙๕๔๐-๙๒๒๘

มหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต
เลขรับ ๧๘๘
รับวันที่ 14 ม.ค. 2569
เวลา

ที่ อว ๗๙๑๖.๒/ว ๐๐๐๗

๑๓ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑

ด้วย นางสาวชนุวดี แอเด็น นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ (CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING PERSONNEL MANAGEMENT IN SCHOOL NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวชนุวดี แอเด็น ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป

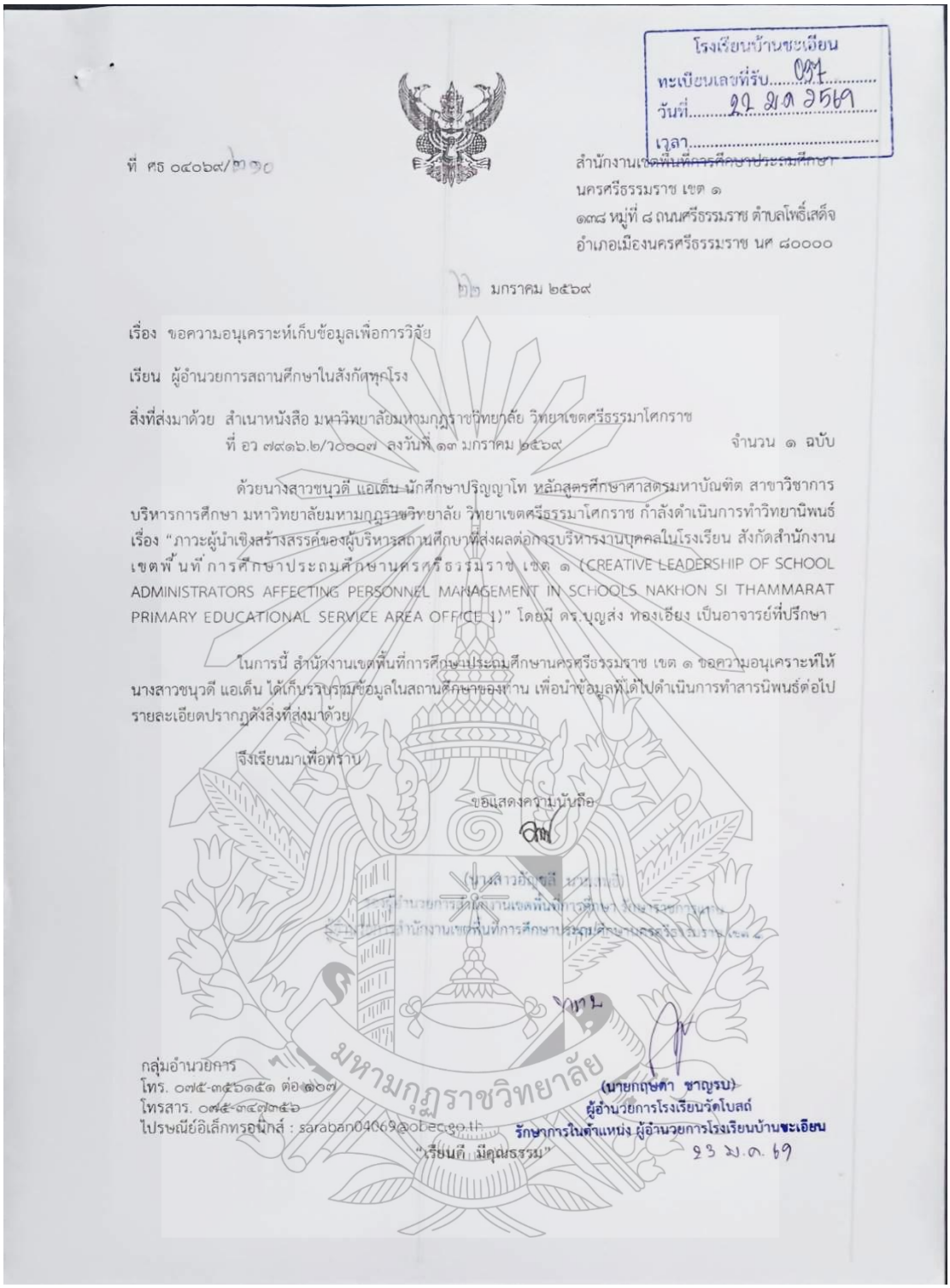
จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยรัฐนันท์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหามกุฏราชวิทยาลัย



โรงเรียนบ้านชะเอียน
ทะเบียนเลขที่รับ 057
วันที่ 22 ม.ค. 2569
เวลา

ที่ ศธ ๐๔๐๖๙/๓๑๐

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต ๑
๑๓๘ หมู่ที่ ๘ ถนนศรีธรรมราช ตำบลโพธิ์เสด็จ
อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช นศ ๘๐๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดทุกโรง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
ที่ อว ๗๘๑๖.๒/๖๐๐๗ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยนางสาวชนุวดี แอเด็น นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ (CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING PERSONNEL MANAGEMENT IN SCHOOLS NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ ขอความอนุเคราะห์ให้นางสาวชนุวดี แอเด็น ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดปรากฏดังสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวยัยนุสี มาแซ)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑

(นายกฤษดา ชาญรบ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโบสถ์
รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชะเอียน
23 ม.ค. 69

กลุ่มอำนวยการ
โทร. ๐๗๕-๓๕๖๑๕๑ ต่อ ๑๐๗
โทรสาร. ๐๗๕-๓๔๗๓๕๖
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban04069@obec.go.th

"เรียนดี มีคุณธรรม"

ภาคผนวก ง

เครื่องมือเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบนวมข้อมูลเพื่อวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

กรุณาตอบคำถามตามการปฏิบัติจริงในสถานศึกษาของท่าน คำตอบที่ได้ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นางสาวชนุวดี แอเด็น
นักศึกษาระดับปริญญาโท
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

3. อายุ

☐ 20 - 30 ปี

☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ 51 ปีขึ้นไป

4. ประสบการณ์ทำงาน

☐ ต่ำกว่า 10 ปี

☐ ตั้งแต่10 – 20 ปี

☐ ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป

5. ขนาดของโรงเรียน

☐ ขนาดเล็ก

☐ ขนาดกลาง

☐ ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

คำชี้แจง: โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่แสดงถึงระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด ตามสภาพที่เป็นจริงในสถานศึกษาโดยมีระดับการพิจารณาดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
วิสัยทัศน์						
1.	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน					
2.	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน					
3.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน					
4.	ผู้บริหารมีการร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
5.	ผู้บริหารแสดงออกถึงค่านิยมหลักและความเชื่อที่โรงเรียนยึดถือ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการกำหนดทิศทางในอนาคต					
ความยืดหยุ่น						
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมทางออกของปัญหา					
2.	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา					
3.	ผู้บริหารมีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ					
4.	ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างหรือตรงกันข้าม					
5.	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิด และกระบวนการทำงานได้ตลอดเวลา					
6.	ผู้บริหารมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความคิดสร้างสรรค์						
1.	ผู้บริหารมีการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานในลักษณะที่เป็นนวัตกรรม					
2.	ผู้บริหารมีการคิดนอกกรอบการมองปัญหาหรือสถานการณ์จากมุมมองใหม่ ๆ					
3.	ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงข้อมูล ความรู้ หรือประสบการณ์จากหลายแหล่งเข้าด้วยกัน					
4.	ผู้บริหารมีการทดลองและประยุกต์ใช้และกล้าที่จะทดลองทำสิ่งใหม่ๆ					
5.	ผู้บริหารมีการต่อยอดความคิดเพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนาองค์กร					
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
1.	ผู้บริหารยอมรับและให้คุณค่าต่อความแตกต่างของบุคลากร					
2.	ผู้บริหารให้ความใส่ใจบุคลากรเป็นรายบุคคล					
3.	ผู้บริหารจัดโอกาสในการพัฒนาและฝึกอบรมให้เหมาะกับความถนัดและจุดเด่นของบุคลากร					
4.	ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถและความถนัดเฉพาะตัวของบุคลากร					
5.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงใจ					
6.	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งเอื้อต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความผูกพันในองค์กร					
7.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
การทำงานเป็นทีม						
1.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกันกับทีมอย่างชัดเจน					
2.	ผู้บริหารมอบหมายบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนอย่างชัดเจน					
3.	ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมาในทีม					
4.	ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกทีมใช้จุดแข็งของแต่ละคนร่วมกัน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5.	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

คำชี้แจง: โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ในช่องที่แสดงถึงระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด ตามสภาพที่เป็นจริงในสถานศึกษาโดยมีระดับการพิจารณาดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีส่วนร่วม						
1.	ผู้บริหารดำเนินกระบวนการสรรหาอย่างเป็นระบบ ทั้งจากภายในและภายนอกเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม					
2.	ผู้บริหารกำหนดคุณสมบัติและเกณฑ์การสรรหาอย่างชัดเจนเพื่อให้ผู้สมัครเข้าใจและตรงตามความต้องการของตำแหน่ง					
3.	ผู้บริหารดำเนินการคัดเลือกผู้สมัครอย่างรอบคอบ ผ่านการตรวจสอบเอกสาร การทดสอบความรู้ ทักษะ และการสัมภาษณ์					
4.	ผู้บริหารประเมินผู้สมัครอย่างโปร่งใสและยุติธรรม โดยใช้เกณฑ์และกระบวนการการที่ตรวจสอบได้					
5.	ผู้บริหารบรรจุผู้ผ่านการคัดเลือกอย่างเป็นทางการ ผ่านคำสั่งหรือประกาศแต่งตั้งที่ชัดเจน					
6.	ผู้บริหารกำหนดการแต่งตั้งโดยระบุหน้าที่ความรับผิดชอบค่าตอบแทนและเงื่อนไขการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7.	ผู้บริหารเน้นให้กระบวนการทั้งหมดมีมาตรฐานและความรัดกุมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีคุณภาพสูง					
การพัฒนาบุคลากร						
1.	ผู้บริหารจัดกระบวนการหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร ให้ตรงกับความต้องการงานปัจจุบัน					
2.	ผู้บริหารจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคลากร					
3.	ผู้บริหารวางแผนเส้นทางอาชีพและโอกาสเติบโต ให้กับบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่หรือระดับที่สูงขึ้น					
4.	ผู้บริหารมอบหมายผู้มีประสบการณ์ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางในการพัฒนาแก่บุคลากร					
5.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต					
การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง						
1.	ผู้บริหารวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ เพื่อระบุหน้าที่ ความรับผิดชอบและทักษะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง					
2.	ผู้บริหารกำหนดตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรและเป้าหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ					
3.	ผู้บริหารกำหนดคุณสมบัติ ความรู้ และประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน					
4.	ผู้บริหารคาดการณ์ความต้องการบุคลากรในอนาคต ให้สอดคล้องกับการพัฒนาและการขยายตัวขององค์กร					
5.	ผู้บริหารบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและคุ้มค่า เพื่อสนับสนุนเป้าหมายและความยั่งยืนขององค์กร					
การประเมินผลการปฏิบัติงาน						
1.	ผู้บริหารดำเนินการตรวจสอบและวัดคุณภาพการทำงานของของบุคลากร เพื่อให้แน่ใจว่างานเป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด					

ข้อ	การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากผลลัพธ์งาน พฤติกรรมและสมรรถนะที่จำเป็นเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
3.	ผู้บริหารให้ข้อมูลผลการประเมินที่ชัดเจนเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาแก่บุคลากร					
4.	ผู้บริหารใช้ผลการประเมินประกอบการตัดสินใจด้านรางวัลและการพัฒนาบุคลากร เช่น การเลื่อนเงินเดือนหรือปรับตำแหน่ง					
5.	ผู้บริหารใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนเป้าหมายระยะยาวและความก้าวหน้าขององค์กร					
การธำรงรักษาบุคคล						
1.	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพื่อส่งเสริมความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของบุคลากร					
2.	ผู้บริหารจัดให้มีค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรมเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน					
3.	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับทักษะของบุคลากรผ่านการอบรมหรือโครงการพัฒนาต่าง ๆ					
4.	ผู้บริหารมอบโอกาสในการเติบโตในสายงานอย่างชัดเจนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานระยะยาว					
5.	ผู้บริหารสนับสนุนความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร เช่นการจัดเวลาที่ยืดหยุ่นหรือภาระงานที่เหมาะสม					
6.	ผู้บริหารแสดงความใส่ใจและให้การยอมรับผลงานของบุคลากร เพื่อสร้างความภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร					
7.	ผู้บริหารดำเนินมาตรการเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้อยู่กับองค์กรในระยะยาวเพื่อลดงบประมาณและสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน					

ภาคผนวก จ
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย

สรุปผลการประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อ
กับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence: IOC)
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตอนที่1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1.	เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ระดับการศึกษา ☐ 1. ปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาโท ☐ 3. ปริญญาเอก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	อายุ ☐ 1. 20 – 30 ปี ☐ 2. 31 – 40 ปี ☐ 3. 41 – 50 ปี ☐ 4. 51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ประสบการณ์ทำงาน ☐ 1. ต่ำกว่า 10 ปี ☐ 2. ตั้งแต่10 – 20 ปี ☐ 3. ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ขนาดของโรงเรียน ☐ 1. ขนาดเล็ก ☐ 2. ขนาดกลาง ☐ 3. ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 1 วิสัยทัศน์							
1.	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีการร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารแสดงออกถึงค่านิยมหลักและความเชื่อที่โรงเรียนยึดถือ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการกำหนดทิศทางในอนาคต	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2 ความยืดหยุ่น							
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมทางออกของปัญหา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างหรือตรงกันข้าม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและกระบวนการทำงานได้ตลอดเวลา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
	สมกับบริบทขององค์กร						
ด้านที่ 3 ความคิดสร้างสรรค์							
1.	ผู้บริหารมีการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานในลักษณะที่เป็นนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีการคิดนอกกรอบการมองปัญหาหรือสถานการณ์จากมุมมองใหม่ ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงข้อมูล ความรู้หรือประสบการณ์จากหลายแหล่งเข้าด้วยกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีการทดลองและประยุกต์ใช้และกล้าที่จะทดลองทำสิ่งใหม่ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีการต่อยอดความคิดเพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล							
1.	ผู้บริหารยอมรับและให้คุณค่าต่อความแตกต่างของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารให้ความใส่ใจบุคลากรเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารจัดโอกาสในการพัฒนาและฝึกอบรมให้เหมาะกับความถนัดและจุดเด่นของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถและความถนัดเฉพาะตัวของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และรับฟังความ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
	คิดเห็นอย่างจริงใจ						
6.	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งเอื้อต่อความร่วมมือความไว้วางใจและความผูกพันในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีม							
1.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกันกับทีมอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมอบหมายบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมาในทีม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกทีมใช้จุดแข็งของแต่ละคนร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 1 การมีส่วนร่วม							
1.	ผู้บริหารดำเนินกระบวนการสรรหาอย่างเป็นระบบ ทั้งจากภายในและภายนอกเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารกำหนดคุณสมบัติและเกณฑ์การสรรหาอย่างชัดเจนเพื่อให้ผู้สมัครเข้าใจและตรงตามความต้องการของตำแหน่ง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารดำเนินการคัดเลือกผู้สมัครอย่างรอบคอบ ผ่านการตรวจสอบเอกสารการทดสอบความรู้ ทักษะ และการสัมภาษณ์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารประเมินผู้สมัครอย่างโปร่งใสและยุติธรรม โดยใช้เกณฑ์และกระบวนการการที่ตรวจสอบได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารบรรจุผู้ผ่านการคัดเลือกอย่างเป็นทางการ ผ่านคำสั่งหรือประกาศแต่งตั้งที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารกำหนดการแต่งตั้งโดยระบุหน้าที่ความรับผิดชอบ ค่าตอบแทน และเงื่อนไขการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารเน้นให้กระบวนการทั้งหมดมีมาตรฐานและความรัดกุม เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีคุณภาพสูง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 2 การพัฒนาบุคลากร							
1.	ผู้บริหารจัดกระบวนการหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร ให้ตรงกับความต้องการงานปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารวางแผนเส้นทางอาชีพและโอกาสเติบโต ให้กับบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่หรือระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้ บริหารมอบหมายผู้มีประสบการณ์ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางในการพัฒนาแก่บุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง							
1.	ผู้บริหารวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ เพื่อระบุหน้าที่ ความรับผิดชอบ และทักษะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารกำหนดตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรและเป้าหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารกำหนดคุณสมบัติ ความรู้ และประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
	ตำแหน่งอย่างชัดเจน						
4.	ผู้บริหารคาดการณ์ความต้องการบุคลากรในอนาคต ให้สอดคล้องกับการพัฒนาและการขยายตัวขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและคุ้มค่า เพื่อสนับสนุนเป้าหมายและความยั่งยืนขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน							
1.	ผู้บริหารดำเนินการตรวจสอบและวัดคุณภาพการทำงานของของบุคลากร เพื่อให้แน่ใจว่างานเป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากผลลัพธ์งาน พฤติกรรมและสมรรถนะที่จำเป็น เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารให้ข้อมูลผลการประเมินที่ชัดเจนเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาแก่บุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารใช้ผลการประเมินประกอบการตัดสินใจด้านรางวัลและการพัฒนาบุคลากร เช่น การเลื่อนเงินเดือนหรือปรับตำแหน่ง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนเป้าหมายระยะยาวและความก้าวหน้าขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 5 การธำรงรักษาบุคคล							
1.	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพื่อส่งเสริมความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารจัดให้มีค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับทักษะของบุคลากรผ่านการอบรมหรือโครงการพัฒนาต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมอบโอกาสในการเติบโตในสายงานอย่างชัดเจนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานระยะยาว	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสนับสนุนความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร เช่นการจัดเวลาที่ยืดหยุ่นหรือภาระงานที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารแสดงความใส่ใจและให้การยอมรับผลงานของบุคลากร เพื่อสร้างความภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารดำเนินมาตรการเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้อยู่กับองค์กรในระยะยาวเพื่อลดงบประมาณและสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ฉ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

สรุปผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ

ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

1. ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 แยกเป็นรายด้าน

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

2. ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	57

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวชนุวดี แอเด็น
วัน เดือน ปี เกิด	29 พฤศจิกายน 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดพังงา
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาปฐมวัย
ที่อยู่ปัจจุบัน	35 ซ.ประชาอุทิศ ถ.กะโรม ต.โพธิ์เสด็จ อ.เมืองนครศรีธรรมราช จ.นครศรีธรรมราช
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

มหามกุฏราชวิทยาลัย

มหามกุฎราชวิทยาลัย