

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

พงธร เมืองมูสิก

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

พงธร เมืองมูสิก

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

A STUDY OF CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND PERSONNEL MANAGEMENT OF SCHOOL IN SURATTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

PHONGTHON MUEANGMUSIK

A THAMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONNAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
ชื่อนักศึกษา	:	พงธร เมืองมูสิก
ชื่อปริญญา	:	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	:	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	:	2566
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทิพมาศ เศวตวรโชติ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	ดร. สันติ อุนจะนำ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรัญญา แสงอัมพร)

กรรมการ(อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทิพมาศ เศวตวรโชติ)

กรรมการ/อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม .....
(ดร.สันติ อุนจะนำ)

กรรมการ .....
(ดร..บุญส่ง ทองเอียง)

กรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic : A study of Creative leadership of School Administrators and Personnel management of School in Suratthani Primary Educational Service Area office 1.

Student's Name : Phongthon Mueangmusik

Degree Sought : Master of Education

Program : Educational Administration

Anno Domini : 2023

Advisor : Asst. Prof. Dr. Tippamas Sawetworachot

Co-Advisor : Dr. Santi Aunjanam

Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Educational Administration

Dean of the Faculty of Education

P. S. Santhorn

(Phrakrusriveerakhunsunthorn, Asst. Prof. Dr.)

Thesis Committee:

Chairman

Sranya Saengamporn

(Asst. Prof. Dr.Sranya Saengamporn)

Member (Advisor)

Tippamas Sawetworachot

(Asst. Prof. Dr. Tippamas Sawetworachot)

Member/Co- Advisor

(Dr. Santi Aunjanam)

Member

BoonSong Tho

(Dr. Boonsong Thongeiang)

Member

(Asst. Prof. Dr. Teeraphong Somkhaoyai)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์ : **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1**

ชื่อนักศึกษา : **พงธร เมืองมูสิก**

ชื่อปริญญา : **ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**

สาขาวิชา : **การบริหารการศึกษา**

ปีพุทธศักราช : **2566**

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทิพมาศ เศวตวรโชติ**

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : **ดร. สันติ อุนจะนำ**

สารนิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 และ 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหาร ครู ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตรวัด 5 ระดับ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันต์ ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า :

1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.60 , S.D. = 0.23) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.18) และด้านวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.18) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.26) ตามลำดับ

2) ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.79, S.D. = 0.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\overline{X}$ = 4.97, S.D. = 0.07) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.88, S.D. = 0.21) และด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 4.84, S.D. = 0.15) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการธำรงรักษาบุคคล ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.22) ตามลำดับ

3) ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวม (r = 0.169) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด และรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร (r = 0.357) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน 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)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

Thematic Topic	**:**	**A study of Creative leadership of School Administrators and Personnel management of School in Suratthani Primary Educational Service Area office 1**
Student's Name	**:**	**Phongthon Mueangmusik**
Degree Sought	**:**	**Master of Education**
Program	**:**	**Educational Administration**
Anno Domini	**:**	**2023**
Advisor	**:**	**Asst. Prof. Dr. Tippamas Sawetworachot**
Co - Advisor	**:**	**Dr. Santi Aunjanam**

The objectives of this research were : 1) to study the level of creative leadership of school administrators in Surat Thani Primary Educational Service Area office 1; Surat Thani Primary Educational Service Area office 1 3) to study the relationship between creative leadership of school administrators and personnel management of school in Surat Thani Primary Educational Service Area office 1 and 4) to find predictors used in Surat Thani Primary Educational Service Area office 1 The prediction of creative leadership of school administrators and personnel management of school in Surat Thani Primary Educational Service Area office 1 was a quantitative research. Data were collected from 3 0 2 administrators, teachers in Surat Thani Primary Educational Service Area office 1 . The instrument was a 5-level questionnaire with an IOC value is 1.00 and a confidence value is 0 .9 2 . Statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation. Pearson's correlation coefficient Correlation Coefficient

The results showed that:

1) The overall level of creative leadership of educational institute administrators in Surat Thani Primary Educational Service Area office 1 was at a high level ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.09) when considering each side, ranked by average from highest to lowest. It was found that the side with the highest mean was teamwork ($\overline{X}$ = 4.60 , S.D. = 0.23) , followed by individuality ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.18) and vision ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.18) while the side with the lowest average was creativity ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.26) according to number

2) The overall level of personnel management of school in Surat Thani Primary Educational Service Area office 1 was at the highest level ($\overline{X}$ = 4.79, S.D. = 0.08). The side with the highest mean is Recruitment and recruitment ($\overline{X}$ = 4.97, S.D. = 0.07), followed by personnel development ($\overline{X}$ = 4.88, S.D. = 0.21) and manpower planning and placement ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.22) respectively.

3) The relationship between creative leadership of school administrators and personnel management of school in Surat Thani Primary Educational Service Area office 1 as a whole (r = 0.169) was at the lowest level. and each aspect were significantly correlated at 0.01 levels and the pairs had the highest level of correlation. is the creative leadership of school administrators Creativity with the personnel management of the school Personnel development (r = 0.357), followed by creative leadership of school administrators. Team work with the personnel management of the school The aspect of personal retention (r = 0.339) and couples that had the least relationship was creative leadership of school administrators. Individual considerations with the personnel management of the school Manpower planning and positioning (r = 0.198)

4) The results of the analysis of creative leadership of school administrators affecting personnel management of school in Surat Thani Primary Educational Service Area office 1, It was found that the variable of creative leadership of school administrators that could predict personnel administration of school in Surat Thani Primary Educational Service Area office 1 was creative leadership of school administrators. flexibility (-0.069), vision (-0.077), and teamwork (-0.113).

Keywords: creative leadership, personnel management, school administrators

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา ระดับปริญญาโทขอกราบขอบพระคุณอธิการบดี และคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร

ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มสารนิพนธ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทิพมาศ เศวตวรโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก และ ดร. สันติ อุนจะนำ ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษาตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของสารนิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณครอบครัว และญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ที่คอยห่วงใยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระรัตนตรัย พระคุณของมารดา บิดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง และขอแผ่คุณความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วยเทอญ

พงธร เมืองมูสิก

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ช**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ฌ**

สารบัญ ..... **ญ**

สารบัญตาราง ..... **ฏ**

สารบัญภาพ ..... **ฒ**

บทที่

1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 3

1.3 สมมติฐานของการวิจัย 3

1.4 ขอบเขตของการวิจัย 3

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย 5

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 7

2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **8**

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 8

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 13

2.3 การบริหารสถานศึกษา 33

2.4 การบริหารงานบุคคล 42

2.5 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 62

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 64

2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 73

3 วิธีดำเนินการวิจัย **74**

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 74

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 75

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 76

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 78

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 78

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย 80

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล **84**

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 84

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล 85

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 85

5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ **111**

5.1 สรุปผลการวิจัย 111

5.2 อภิปรายผลการวิจัย 116

5.3 ข้อเสนอแนะ 118

บรรณานุกรม **120**

ภาคผนวก **130**

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย 131

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย 133

ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย 137

ภาคผนวก ง แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย 139

ภาคผนวก จ ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม และผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out) 147

ประวัติผู้วิจัย **157**

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 21
2.2 ผลการสังเคราะห์กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 53
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 75
4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ 85
4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ 86
4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา 86
4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 87
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี โดยรวม 88
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านความยืดหยุ่น 89
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ 90
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ 92
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 93
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม 95
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวม 96
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร 97

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 98

4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 99

4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง 100

4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการธำรงรักษาบุคคล 101

4.17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 102

4.18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร 104

4.19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 105

4.20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 106

4.21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง 107

4.22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการธำรงรักษาบุคคล 108

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.23 การวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณ 109
4.24 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยโดยใช้สมการพยากรณ์เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 110

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 73

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันนี้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ได้ส่งผลกระทบให้ประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาของประเทศ เพื่อให้สามารถพัฒนาคน ให้มีคุณภาพอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้าน เศรษฐกิจและสังคม โดยต้องการให้ประชากรของประเทศสามารถร่วมมือและแข่งขันกับประชาคมโลกอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคน สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดไว้ว่าบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอภาคกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี และ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดว่าการศึกษาเป็น กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้การฝึกอบรม การสืบสานวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ของการจัดการศึกษา และเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นเข็มทิศชี้นำในการพัฒนาสังคมไทยได้อย่างยั่งยืน และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพโดยเน้นความรู้ คุณธรรม และการเรียนรู้ที่ทุกคนและทุกส่วนในสังคมมีความใฝ่ รู้ พร้อมที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ และให้ความสำคัญของการศึกษาที่จะเป็นเครื่องมือในการสร้างคน สร้างงานและสร้างชาติ โดยผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การศึกษามีประสิทธิผลได้

ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญแก่ การบริหารจัดการองค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร สังคมแห่งการเรียนรู้ และกระแสการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการศึกษาภายใต้การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ได้มีการปฏิรูป 4 มิติสำคัญ ได้แก่ มิติการปฏิรูปนักเรียนยุคใหม่ การปฏิรูปครูยุคใหม่ การปฏิรูปโรงเรียนหรือแหล่งการเรียนรู้ยุคใหม่และการปฏิรูประบบการบริหารจัดการยุคใหม่ ซึ่งต้องอาศัยผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสำคัญ ซึ่งผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นผู้บริหารที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีเป้าหมายหลักคือการเรียนรู้ของนักเรียน จัดกิจกรรมการเรียนให้กับนักเรียนได้มีโอกาสขยายความรู้ความสามารถอย่างสร้างสรรค์และประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.

2560 -2564) ได้ตระหนักถึงสถานการณ์และความเสี่ยงซึ่งเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกและภายในประเทศ โดยเฉพาะภาวะผันผวนด้านเศรษฐกิจที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างชัดเจนต่อประเทศไทย ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ดังนั้นการสร้างความพร้อมด้านการยกระดับคุณภาพคน การเสริมสร้างองค์ความรู้ การสร้างนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อใช้เป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมไทยจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ฉะนั้นรัฐบาลจึงกำหนดพันธกิจที่สำคัญโดยเน้นการพัฒนาประเทศบนพื้นฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งภูมิปัญญา และทิศทางการพัฒนาประเทศยังคงยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนนั้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ให้มีการสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อให้คนไทยได้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นภูมิคุ้มกันสำคัญในการดำรงชีวิต และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, 2555, หน้า 20) จะเห็นได้ว่า ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาที่บูรณาการร่วมกับหลักแนวคิดเชิงสร้างสรรค์

จากการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าโรงเรียน ยังมีหลายประเด็นที่เป็นปัญหาต้องเร่งพัฒนาปรับปรุง และต่อยอดโดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาที่พบว่า มีโรงเรียนจำนวนมากไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของระดับชาติ ยังมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา, 2560, หน้า 48) ทั้งนี้เกิดจากสาเหตุสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการของผู้บริหารที่กระทบต่อการบริหารงานบุคคล กล่าวคือ การดำเนินงานบางอย่างไม่มีการกระจายอำนาจไปสู่ครูผู้ปฏิบัติอย่างเป็นระบบ การยึดติดกับความคิดของตนเองเป็นหลัก ด้านการสื่อสารของผู้บริหารไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ ความคิดสู่บุคลากรได้อย่างชัดเจนและทั่วถึงในองค์การเท่าที่ควร ส่งผลให้เกิดการสื่อสารที่เข้าใจผิดในองค์การ บุคลากรไม่เข้าใจในงานที่ทำ ส่งผลทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง ส่วนด้านการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์พบว่าเป็นอีกปัญหาหนึ่งของผู้บริหาร เนื่องจากอำนาจเด็ดขาดยังขึ้นอยู่กับผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นหลัก ไม่มีการนำข้อมูลสารสนเทศจากการดำเนินงานมาวิเคราะห์เพื่อตัดสินใจดำเนินงานต่อหรือเลิกทำจึงส่งผลทำให้ไม่เกิดความคิดที่กว้างไกล อีกทั้งไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร โดยจากข้อมูลการพัฒนาเครือข่ายและประเมินผลการจัดการศึกษา (ศุภมาส วิสัชนาม, 2560, หน้า 2)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาตนเองในบริหารสถานศึกษาและมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.2.4 เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

1.3.2 ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.3.4 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ตัว สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีขอบเขต ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 ด้าน ได้แก่

1.1) การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

1.2) ความยืดหยุ่น

1.3) วิสัยทัศน์

1.4) ความคิดสร้างสรรค์

1.5) การทำงานเป็นทีม

2) การบริหารงานบุคคล จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

2.1) การพัฒนาบุคลากร

2.2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.4) การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง

2.5) การธำรงรักษาบุคคล

1.4.2 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 1,463 คน จากโรงเรียนในสังกัด 152 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1, 2566)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 302 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน

1.4.3 **ขอบเขตด้านตัวแปร**

1) ตัวแปรแปรต้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

1.1) ความยืดหยุ่น

1.2) วิสัยทัศน์

1.3) ความคิดสร้างสรรค์

1.4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.5) การทำงานเป็นทีม

2) ตัวแปรตาม การบริหารงานบุคคล จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

2.1) การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง

2.2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.3) การพัฒนาบุคลากร

2.4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.5) การธำรงรักษาบุคคล

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ในด้านความสามารถในการนำความคิดสร้างสรรค์และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์จากการสร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

ความยืดหยุ่น หมายถึง เป็นการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระมีการปรับตัวและความคิดในการหาคำตอบ มีการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ สามารถคิดค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีอิสระและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ การกำหนดอนาคตขององค์กรอันสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กร ด้วยวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวสู่องค์กรแนวหน้าตลอดเวลา

ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายรูปแบบ ที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ ส่งเสริม กระตุ้นให้ครูและบุคคลากร อันก็ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้ ความเชื่อมั่นและประสบการณ์เดิมเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม เพื่อเป้าหมายในการสร้างสรรค์งานและทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในการดูแลเอาใจใส่ครูและบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี และมีการนิเทศติดตามนำไปสู่การพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ใช้กระบวนการบริหารด้านการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหารทีมงานแสดงออกด้วยการรับฟังทราบผลการทำงานของทีมงานโดย การวางแผนปฏิบัติงานและร่วมลงมือทำงานร่วมกัน

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อการวางรากฐานของบุคลากรทางการศึกษา และในการพัฒนาบุคคลที่เหมาะสมมีความรูความสามารถในภาระหน้าที่ได้รับมอบหมาย โดยสามารถปฏิบัติงานการออกแบบการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดการบริหารงานบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวางแผนและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง นโยบายเรื่องอัตรากำลังมีความชัดเจน การวางแผนกำลังคนเป็นการคาดการณ์ความต้องการบุคคลของหน่วยงานในอนาคตอย่างเป็นระบบ กำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน เพื่อที่จะทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรได้บรรลุเป้าหมาย

การสรรหาบรรจุและการแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งและสำหรับองค์กรให้เข้ามาร่วมทำงานผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยยึดหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ การบรรจุทันตามเวลาที่กำหนด คุณวุฒิตรง ตามมาตรฐานของตำแหน่ง จะส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากร กระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดี ปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดี เพิ่มพูนประสบการณ์ และความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ประเมิน โดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

การธำรงรักษาบุคคล หมายถึง กระบวนการดูแลสนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรให้ดีที่สุด มั่นใจ มีการประเมินการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรม การยกย่องชมเชย การจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษาที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ครู หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและส่งเสริมการ เรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.6.1 ได้ทราบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.6.2 ได้ทราบระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.6.3 ทราบผลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.6.4 ทราบผลตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1”ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอเนื้อหาสาระ ดังตอไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.3 การบริหารสถานศึกษา

2.4 การบริหารงานบุคคล

2.5 บริบทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องมีบุคคลที่ทำหน้าที่ในฐานะผู้บริหารและผู้นำซึ่งจากที่กล่าวมาข้างต้นเป็นการนิยามความหมายของผู้บริหาร และคำว่า “ภาวะผู้นำ” เป็นคำสำคัญที่ควรศึกษาทำความเข้าใจเนื่องจากมีความสำคัญในการบริหารการศึกษา

ดาฟ (Daft, 1999, p 19) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

โอเว่น, (Owens, 2001, p 19) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของกลุ่มที่มีคนเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 คน ซึ่งผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในการพยายามที่จะสร้างอิทธิพลเหนือคนอื่น

ทิพมาศ เศวตวรโชติ (2559, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู้การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่

เป้าหมายหรืออาจสรุปได้ว่าภาวะผู้นำคือรูปแบบอิทธิพลระหว่างบุคคล เป็นความสามารถในการนำของผู้นำของกลุ่ม ในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

สุรีรัตน์ โตเขียว (2560, หน้า 20) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยใช้การชักชวน จูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคล หรือสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลตามต้องการ และการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

วัฒนา ปะกิคา (2560, หน้า 22) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออก ความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าว สร้างแรงผลักดันหรือแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

เกตุสุดา กิ้งการจร (2560, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลที่ตั้งไว้

เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง (2561, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงบุคคลที่มีความสามารถในการโน้มน้าวหรือจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

วินา สุทธิโพธิ์ (2561, หน้า 21) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมในการแสดงออกที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลหรือกลุมคนอื่น โดยที่จะโนมน้าวและจูงใจให้กระทำตามสิ่งที่ตองการให้บรรลุเป้าหมายตามที่กลุมได้ร่วมกันกำหนดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มหรือต่อผู้ตามในการจูงใจหรือชักชวนให้กลุ่มหรือผู้ตามละทิ้งความสนใจของตนเองแล้วมารับเอาเป้าหมายของกลุ่มหรือส่วนรวมเป็นของตนเองด้วยความเต็มใจ

เตือนใจ สุนุกุล (2562, หน้า 22) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในกลุ่ม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ที่

ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ โดยใช้การสนับสนุน ชักชวน กระตุ้นจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทิพสุคนธ์ บุญรอด (2563, หน้า 25) ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการหรือ ความสามารถที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น หรือเป็นความสามารถในการกระตุ้นให้บุคคลอื่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ เป็นผู้ที่ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยได้รับการยอมรับและยกย่อง จากบุคคลอื่น

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่ม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ช่วยเหลือส่งเสริม เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความพากเพียร อดทน กล้าตัดสินใจสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งบกพร่องต่างๆ อยู่เสมอ

ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจงาม (2563, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือ สถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิก ในกลุ่มนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัย อำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข เป็นศิลปะของการเกลี้ยกล่อมจูงใจหรือดลใจสมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมในการแสดงออกที่บุคคลของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง ที่จะทำให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความรับผิดชอบที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในองค์การ

2.1.2 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ

เบอร์นาร์ด เอ็ม. บาส (Bernard M. Bass, 1997, pp. 130-139) เชื่อว่า ผู้นำจะมีต้องมีลักษณะ พิเศษบางประการที่ผู้ตามไม่มี หรือผู้นำและผู้ตามต่างมีลักษณะพิเศษบางประการด้วยกัน ผู้นำ ก็จะมีลักษณะเช่นนั้นเหนือกว่าหรือมากกว่าผู้ตาม ลักษณะพิเศษนี้ จะรวมถึงพลังทางกาย พลังสมอง และพลังศีลธรรม ที่สืบเนื่องมาจากพันธุกรรม หรือการแต่งงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อม ในแต่ละยุค แต่ละสมัย เช่น เลนิน เซอร์ชิล์ ฮิตเลอร์ และมุสโสลินี เป็นต้น กลุ่มทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีกลุ่มนี้ทำการศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้นำได้เสนอแนวคิดว่า ประสิทธิผลของภาวะผู้นำจะสามารถอธิบาย หรือชี้ให้เห็น โดยดูจากบุคลิกลักษณะทางกายภาพ และบุคลิกลักษณะทางจิตภาพ หรืออาจจะเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นคุณลักษณะของผู้นำนั่นเอง ปัญหาของทฤษฎีนี้คือการที่นักทฤษฎีให้

ความคิดเห็นแตกต่างกันไปเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้นำ โดยต่างก็ค้นพบคุณลักษณะของผู้นำที่แตกต่างกันออกไปคนละอย่างสอง 20 อย่าง และบางครั้งก็มีความคิดเห็นขัดแย้งกัน เช่นผู้นำควรเป็นผู้ที่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ กระทำตนตามเสียงส่วนใหญ่ของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ สามารถช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่ม รู้จักการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีความเฉลียวฉลาด และมีความสนใจในเหตุการณ์ ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เป็นต้น

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561, หน้า 35) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำและผู้ตามต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ต่างพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์บางอย่าง ต่างฝ่ายต่างอำนวยประโยชน์ให้ซึ่งกันและกัน และต่างฝ่ายต่างก็จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สัญญาว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน ถ้าหากผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนอของผู้นำ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะให้บางสิ่งบางอย่างที่ผู้ตามต้องการเพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ผู้นำต้องการ ซึ่งผู้นำจะมิอิทธิผลมากเพราะผู้ตามมักจะสนใจทำแต่ในสิ่งที่ผู้นำต้องการ ผู้นำจะบริหารงานโดยการแลกเปลี่ยนประโยชน์ เช่น ผู้ตามอาจทำตนเป็นคนประเภท "ครับผม" ไม่ออกความคิดเห็นขัดแย้งแม้ไม่เห็นด้วย ทำงานตามแต่ที่ผู้นำจะสั่งเพื่อแลกกับความก้าวหน้าทางราชการหรือแลกความเป็นพวกเป็นเพื่อนกับตำแหน่งหน้าที่ การแลกเปลี่ยนอาจเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่เห็นได้ชัดเจน เช่น พยายามทำให้เห็นว่าทำงานหนักเพื่อแลกกับการได้เงินเดือน 2 ขั้น หรือแลกเปลี่ยนในสิ่งที่เห็นได้ไม่ชัดเจน เช่น แลกเปลี่ยนการยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นต้น ดังนั้น ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะใช้วิธีการเจรจาต่อรอง (Bargaining) มากที่สุด

พัชรา วาณิชวศิน (2560, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำในแต่ละยุค สมัยมีการนำเสนอมุมมองที่เกี่ยวกับระสิทธิภาพของผู้นำที่แตกต่างกันไปในแต่ละยุค ซึ่งทฤษฎีภาวะ ผู้นำสามารถแบ่งตามยุคสมัยได้ ดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะ คือ การมุ่งเน้นคุณลักษณะ โดยในยุคสมัยนี้มีความพยายาม ที่จะศึกษากลุ่มคุณลักษณะของผู้นำที่สร้างความแตกต่างระหว่างผู้นำกับผู้ตามออกจากกันด้วยความเชื่อว่า คุณลักษณะผู้นำมีความสำคัญและแตกต่างจากคนอื่นที่ไม่ได้เป็นผู้นำ ส่งผลให้คนผู้นั้นเป็นผู้นำที่ดี

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม คือ การมุ่งเน้นที่พฤติกรรม โดยในยุคสมัยนี้ได้มีความ พยายามที่จะศึกษาพฤติกรรมของผู้นำในระหว่างการนำมากกว่าพิจารณาที่คุณลักษณะของผู้นำ ด้วย ความเชื่อว่า พฤติกรรมผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานสำเร็จ ซึ่งผู้นำแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมการนำที่แตกต่างกันออกไปหรือเรียกได้ว่า มีสไตล์การนำที่แตกต่างกันออกไปโดยระบุประเภทพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกไว้ 2 ประเภท คือ พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นคน

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับสถานการณ์ มุ่งเน้นที่สถานการณ์ โดยในยุคสมัยนี้ได้มีความพยายามที่จะศึกษาพฤติกรรมของผู้นำในแต่ละสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับสถานการณ์และผู้ตามด้วยความเชื่อว่าการนำมีความแตกต่างกันในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งทฤษฎีจะระบุถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อตัดสินพฤติกรรมที่เหมาะสมในการนำในสถานการณ์นั้น ๆ

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง โดยในยุคสมัยนี้ได้มี ความพยายามที่จะศึกษาผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงซึ่งคนที่จะเป็นผู้นำได้หรือต้องการจะเป็นผู้นำ จะต้องเป็นคนที่มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงและนำไปสู่การ ปฏิบัติได้

5. แนวคิดใหม่ ๆ ด้านภาวะผู้นำ ที่มีจุดมุ่งเน้นแตกต่างกันออกไป โดยในยุคสมัยนี้ได้มี ความพยายามที่จะศึกษาผู้นำในหลาย ๆ มิติที่แตกต่างกันออกไปเช่น ภาวะผู้นำแบบทีม ภาวะผู้นำแบบต่างวัฒนธรรม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำแบบเสมือน

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, หน้า 36) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถในการบริหารงานแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการติดต่อประสานงาน ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นหรือผู้ใต้บังกับ บัญชาอย่างมีวิสัยทัศน์ เกิดการเรียนรู้ในองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

พระอรรถพร ฐิตเมโธ (สามาทอง) (2563, หน้า 34) กล่าวว่า การบริหารงานที่จะให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้อง ผสมผสานด้วยทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ คือการใช้แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ภาวะ ผู้นำเชิงพฤติกรรม ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อใช้เป็นแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ของผู้ตามและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าเสี่ยงเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานหรือเงื่อนไขการทำงาน ใหม่ กระตุ้นและผลักดันให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ใหม่ โดยผู้นำใช้กลยุทธ์วิธีต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึง ความเชี่ยวชาญของผู้นำให้สามารถพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาที่สลับซับซ้อนขององค์กรได้ ทำให้การบริหารเป็นไปตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้องค์กรมีการเจริญเติบโตและมั่นคงในอนาคต

สรุปได้ว่า จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้อง ผสมผสานด้วยทฤษฎีต่างๆ เพื่อใช้เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ตามและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าเสี่ยงเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานหรือเงื่อนไขการทำงานใหม่ กระตุ้นและผลักดันให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ใหม่ โดยผู้นำใช้กลยุทธ์วิธีต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึง ความเชี่ยวชาญของผู้นำให้สามารถพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาที่สลับซับซ้อนขององค์กรได้ ทำให้การบริหารเป็นไปตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้องค์กรมีการเจริญเติบโตและมั่นคงในอนาคต

2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้อธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

ราซิคและ สแวนสัน (Razik & Swanson, 2001, p. 24) ให้ความหมายว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง การคิดอุบายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและผู้นำจะทำเสมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง

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

อัยรีน สมาแอ (2562, หน้า 43) ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อ ผู้ร่วมงานองค์กร สิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติ สำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

วินา สุทธิโพธิ์ (2561, หน้า 44) ภาวะผู้นำมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงานองค์กร สิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมีผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความชัดเจนที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายขององค์กร ภาวะผู้นำเป็นจุดศูนย์รวมของการทำงานกลุ่ม ในการแสวงหาความร่วมมือของบุคคลากรในกลุ่มเพื่อนำพากลุ่มไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

วินา สุทธิโพธิ์ (2561, หน้า 36) ไดกล่าวไววา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การตอบสนองเชิงจินตนาการ และการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียด ถี่ถ้วน ในสถานการณต่างๆและประเด็นต่างๆ อย่างท้าทาย เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับมองการคิด และการกระทำสิ่งต่างๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

พรสุดา แก้วสุวรรณ (2563, หน้า 65) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมของผู้นำที่มีความคิดใหม่ ๆ หรือใช้นวัตกรรมในสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่สร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ที่ช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อนพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงมีความอยากรู้อยากเห็น มีคำถามในใจ มีความยืดหยุ่น มีแรงจูงใจสามารถวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละบุคคลอย่างมีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์และกระตุ้นให้เกิดการสนทนาอย่างสร้างสรรค์

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2561, หน้า 45) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความคิดเชิงผลงานที่จะต้องมีออกมาให้เห็นในการดำเนินงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการดังนี้ 1) การคิดวิเคราะห์ (Critical Mind) 2) การคิดสร้างสรรค์(Creative Mind) 3) การคิดผลิตภาพ (Productive Mind) และ 4) การคิดรับผิดชอบ (Responsible Mind)

จันจิรา น้ำขาว (2562, หน้า 75) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ มีความเป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงเชิงบวก ต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส

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

อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560, หน้า 15) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้มีปฏิกิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ ในการติดต่อประสานงาน ทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการและมีกระบวนการต่างๆ อย่างมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา

เตือนใจ สุนุกุล (2563, หน้า 46) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรม และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ๆ พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา มีมุมมองเชิงบวกที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วินา สุทธิโพธิ์ (2561, หน้า 35) ได้กล่าวไวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำพาให้บุคลากรในสถานศึกษาหันไปในทิศทางเดียวกันไดอย่างมีศิลปะ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ ๆ และเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งประกอบไปด้วย การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีวิสัยทัศน์การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง (2561, หน้า 44) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีมีวิสัยทัศน์การแก้ปัญหาและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น กล้าคิดกล้าตัดสินใจมีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กรมีความยืดหยุ่น และมีความไว้วางใจมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ในด้านความสามารถในการนำความคิดสร้างสรรค์และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ จากการสร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

สทอลล์ และเทมเพอร์ลี (Stoll & Temperley, 2009, p. 112) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความในหัวข้อชื่อ "Creative Leadership: A Challenge of Our Times" ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ

(imaginative) และการคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วน ต่อโอกาสต่าง ๆ ประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย (challenging) เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการมองการคิด และ การกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

แฮรีส (Haris, 2009, p. 91) ผู้อำนวยการสำนักวิจัย ณ University of Warwick ได้สรุปแนวคิดสาระสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ ในหัวข้อ "Creative Leadership Developing Future Leaders" ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน (connecting) กับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (different)ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลา (time) ทรัพยากร (resources) โอกาส (opportunities) เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ (result) ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความ คิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทาง วิธีการ (method) ใหม่ๆ ที่จะสร้างขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ (servant leadership) ภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการประสานงานบุคคล (connect) ที่มีความคิดเห็นตรงกัน และมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น"เป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น" (Leadership without ego) โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ขององค์กร และความท้าทาย (challenging) ที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม (status quo)

วินา สุทธิโพธิ์ (2561, หน้า 55) การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ (The formative leader) นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation skills) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) การเรียนรู้แบบทีม(Team learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (Imaging future possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) การใช้คำถาม (Asking questions) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล (Collecting analyzing, and interpreting data) ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ภารกิจดังกล่าวเหล่านี้ ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ทั้งสิ้น

ธนาภรณ์ นีลพันธนันท์ (2562, หน้า 41) ได้กล่าวว่าแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานรวมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายดีงาม

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำสร้างสรรค์ พบว่าในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคม วัฒนธรรมและองค์การที่ปรับเปลี่ยนไปทั่วโลกมีแนวโน้มในอนาคตที่มุ่งเน้นในองค์การมีความสามารถในการยืดหยุ่นมากขึ้นแต่ยังคงความมีประสิทธิภาพสูงอยู่นั้น ทำให้ผู้นำยากที่จะใช้แนวทางบริหารแบบเดิมให้ประสบความสำเร็จเหมือนในอดีตได้อีกต่อไป ซึ่งการพัฒนาปรับปรุงใด ๆ จะเป็นไปไม่ได้โดยปราศจากการเปลี่ยนแปลงด้านภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำที่นักวิชาการมีความเห็นตรงกันในการที่จะนำพาองค์การไปสู่อนาคต คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, หน้า 46) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถในการบริหารงานแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการติดต่อประสานงาน ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับ บัญชาอย่างมีวิสัยทัศน์ เกิดการเรียนรู้ในองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2561, หน้า 38) กล่าวว่า การที่ผู้นำทั้งผู้นำโดยทั่วไปและผู้นำทางการศึกษาของไทยจะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและเข้าใจปัญหาของสังคมไทยได้อย่างดีและเชื่อมโยงการศึกษากับสังคมไทยนั้นจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นลักษณะของผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีเป้าหมายหลักคือการเรียนรู้ของนักเรียนจัดกิจกรรมการเรียนให้กับนักเรียนได้มีโอกาสขยายความรู้ความสามารถอย่างสร้างสรรค์และประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ทักษะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพมี 4 ลักษณะ ได้แก่ 1. การคิดวิเคราะห์ (Critical Mind) คือ การมองแล้วแก้ไขและรู้ซึ้งถึงประเด็นทางสังคมไทยและสังคมโลก ผู้นำรุ่นใหม่จะต้องวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ในสังคมไทยและสังคมโลกได้ว่า อะไรคือปัญหา อะไรคือสิ่งที่เกิดขึ้น อะไรที่อยู่เบื้องหลังสิ่งเหล่านั้น 2. การคิดสร้างสรรค์ (Creative Mind) ผู้บริหารควรทำตนเองและองค์กรให้เกิดการสร้างสรรค์ เมื่อวิเคราะห์ วิจารณ์สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ถ้าเราได้แต่วิเคราะห์คนอื่น ไม่ได้คิดอะไรใหม่ๆ ไปจากเดิม ในฐานะผู้บริหารหรือผู้นำก็ไม่เพียงพอ เราก็ต้องเดินตามคนอื่นเรื่อยไปและต้องมีแนวทางของเราเองบ้าง 3. การคิดผลิตภาพ (Productive Mind) คือผู้นำต้องมีการพัฒนาความคิดใหม่ให้เกิดผลงานเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม และ 4. การคิดรับผิดชอบ (Responsible Mind)

เป็นการแสดงถึงการเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่ว่าผู้บริหารจะเป็นแบบไหนก็ตาม สิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เลยคือ ความรับผิดชอบ ต้องอยู่ในฐานของคุณธรรมเป็นหลัก ความรับผิดชอบต่อตัวเองในฐานะผู้บริหาร รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อประเทศชาติและทิศทางของโลกในอนาคต

จากแนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมที่แสดงความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถในการบริหารงานโดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานรวมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายดีงาม

2.2.3 องคประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

แฮรีส (Haris, 2009, p. 36) ผู้อำนวยการสำนักวิจัย ณ University of Warwick ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ ในหัวข้อ “Creative leadership : developing future leaders” ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะประกอบไปด้วย 1) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และ 2) ความท้าทาย (Challenging)

อับเบน, ฮิวส์ และนอร์ริส (Ubben, Hughes & Norris, 2010, p. 106) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ The Principal: Creative leadership for excellence in school ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้เชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) วัฒนธรรมเชิงบวก (Positive culture) 3) การบริหารจัดการ (Managing) และ 4) ปฏิสัมพันธ์ (Interacting)

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561, หน้า 39) กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ มีองค์ประกอบในด้านต่างๆ ดังนี้

1) การสร้างวิสัยทัศน์ การที่ผู้นำสร้างภาพให้ผู้ตามรับรู้ว่าต้องการให้องค์การเป็นอย่างไรในอนาคต อธิบายและจูงใจผู้ตามให้มองเห็นทิศทางปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่จะก่อให้เกิดพลังในองค์การ พลังจะนำไปสู่การปฏิบัติจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ โดยจะสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายหลักขององค์การ การมีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือทำให้การทำหน้าที่ขององค์การราบรื่นเป็นไปในทางเดียวกันทั้งองค์กร การสร้างวิสัยทัศน์จะเป็นกลยุทธ์แรกของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายหลักร่วมกันมองเห็นแนวทางความเป็นไปได้ และมีความท้าทาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถ เพื่อช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จ หลังจากการสร้างวิสัยทัศน์แล้วผู้นำต้องถ่ายทอดและสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดจุดศูนย์รวมของสมาชิก ทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน

2) การสร้างบารมี การที่อำนาจในตัวของผู้นำมีผลอย่างลึกซึ้งต่อผู้ตามทำให้ผู้ตามนับถือเชื่อฟัง จงรักภักดี พร้อมอุทิศตน โดยผู้ตามจะเชื่อว่าความเชื่อของผู้นำถูกต้อง ผู้นำสามารถนำ

ความสำเร็จมาสู่กลุ่มหรือองค์การได้ บารมีของผู้นำ จะประกอบด้วย ครูลักษณะพิเศษ คือ ความสามารถในการมองการณ์ไกล และการรับรู้ถึงภารกิจที่ต้องหา เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหา และมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม สามารถลดทัศนคติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของลูกน้อง สามารถโน้มน้าวผู้อื่น และมีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3) การคำนึงถึงเอกบุคคล จะเน้นที่การมุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องแบบตัวต่อตัวจะพัฒนาความเป็นผู้นำ และช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจดีขึ้น ทั้งนี้เพราะการเอาใจใส่ของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวจะทำให้ได้มีโอกาสได้รับข้อมูลอยู่ตลอดเวลาจึงจะช่วยให้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์การได้ดียิ่งขึ้น

4) การกระตุ้นการใช้ปัญญาเป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ๆในการแก้ปัญหาต่างๆ ในอดีต โดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าแก้ปัญหา รวมทั้งสนใจต่อการใช้ความคิดในการวิเคราะห์ การนำไปใช้การตีความและการประเมินผล ผู้บริหารจะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่เพื่อที่จะบรรลุในภารกิจประจำวันของพวกเขาอย่างเช่น ครูใหญ่อาจให้กลุ่มเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ต่อโรงเรียนซึ่งจะทำให้เกิดโครงการทางการศึกษาที่แปลกใหม่

5) การสร้างแรงบันดาลใจ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ลูกน้องเปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์ เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์การโดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งหาวิธีการกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์ ซึ่งอาจจะทำโดย(1) สร้างความมั่นใจ (2) สร้างความเชื่อในเหตุผลที่จะทำให้ลูกน้องรับรู้ว่าสิ่งที่เขากระทำนั้นทำไปเพื่ออะไร (3) สร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอำพร

สุรศักดิ์ ปักการะโถ (2560, หน้า 40) องค์ประกอบหลักสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ต้องประกอบไปด้วยการมีวิสัยทัศน์ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การมุ่งทำงานให้สำเร็จ มีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจ การมีจินตนาการ มีความสามารถในการแก้ปัญหา

สมชาย รุ่งเรือง (2560, หน้า 45) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำจึงสร้างสรรค์ได้แก่ จินตนาการ ความยืดหยุ่นวิสัยทัศน์และการแก้ปัญหา

รอซียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 38) องค์ประกอบที่เข้ากับบริบทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี คือ จินตนาการ ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ แรงจูงใจและความไว้วางใจ

วัฒนา ปะกิคา (2560, หน้า 36) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย1) การมีจินตนาการ (Imagination) 2) การมีความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) 3) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 4) การมีความไว้วางใจ

เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง (2561, หน้า 47) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย ด้านการมีจินตนาการ การมีความยืดหยุน การมีวิสัยทัศนและการมีความไววางใจ

วินา สุทธิโพธิ์ (2561, หน้า 68) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย จำนวน 5 องค์ประกอบด้วยกันคือ 1. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 2. การมีวิสัยทัศน์ 3. การมีความคิดสร้างสรรค์ 4. การทำงานเป็นทีม และ 5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, หน้า 56) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการกระตุ้นความสร้างสรรค์ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในการบริหารงานประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม

อัยรีน สมาแอ (2562, หน้า 50) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้จากการสังเคราะห์คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5)การทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	Harris (2009)	Ubben, Hughes & Norris (2011)	กฤษพล อัมระนันท์. (2559)	บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559)	พิมลพรรณ เพชรสมบัติ(2560)	สุรศักดิ์ ปักการะโถ (2560)	วัฒนา ปะกิคา(2560)	เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง(2561)	วินา สุทธิโพธิ์(2561)	อชิยะห์ ลาเต๊ะ(2561)	เพ็ญนภา ศรีภูธร(2562)	อัยรีน สมาแอ(2562)	ความถี่
สร้างบารมี					√								1
จินตนาการ						√	√	√		√			4
แรงบันดาลใจ					√								1
ความยืดหยุ่น	√		√	√		√	√	√	√	√	√	√	10*
ความไว้วางใจ							√	√		√			3
จูงใจ										√			1
ความท้าทาย	√												1
มีเป้าหมายที่ชัดเจน						√							1
วิสัยทัศน์		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	11*
วัฒนธรรมเชิงบวก		√											1
การบริหารจัดการ		√											1
ปฏิสัมพันธ์		√											1
การเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจ						√							1
การมุ่งทำงานให้ สำเร็จ						√							1

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	Harris (2009)	Ubben, Hughes & Norris (2011)	กฤษพล อัมระนันท์. (2559)	นุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559)	พิมลพรรณ เพชรสมบัติ(2560)	สุรศักดิ์ ปักการะโถ (2560)	วัฒนา ปะกิคา(2560)	เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง(2561)	วินา สุทธิโพธิ์(2561)	อชิยะห์ ลาเต๊ะ(2561)	เพ็ญนภา ศรีภูธร(2562)	อัยรีน สมาแอ(2562)	ความถี่
ความสามารในการแก้ปัญหา						√							1
ความคิดสร้างสรรค์			√	√	√	√			√		√	√	7*
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคล			√	√	√	√			√		√	√	7*
การทำงานเป็นทีม			√	√		√			√		√	√	6*
รวม	2	4	5	5	5	10	4	4	5	5	5	5	69

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตารางที่แสดงออกมาในรูปความถี่จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 18 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นตัวแปรเพื่อการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 5 องค์ประกอบด้วยกันคือ 1. การมีความยืดหยุ่น 2. การมีวิสัยทัศน์ 3. การมีความคิดสร้างสรรค์ 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5. การทำงานเป็นทีม ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

1) การมีความยืดหยุ่น

ความยืดหยุ่นเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสมัยใหม่ ในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้เหมาะสมสอดคล้องกับสังคม สถานการณ์ และบุคคลความยืดหยุ่น เป็นสมรรถนะ

ของผู้บริหารที่สำคัญต่อการกำหนดนโยบาย กระบวนการบริหาร การเป็นผู้นำทีมและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนักวิชาการกล่าวถึงความยืดหยุ่น สรุปได้ดังนี้

ซัวซ่า (Sousa, 2003, p. 139) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึงการมีความยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหาและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ

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

วัฒนา ปะกิคา (2560, หน้า 65) การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระนำไปสู่ความสร้างสรรค์

เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง (2561, หน้า 57) การมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น โดยสามารถพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ มีการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง จัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

อัยรีน สมาแอ (2562, หน้า 66) สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ว่าพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความเข้าใจในพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่นโดยมีความเชื่อว่าครูทุกคนมีคุณค่า มีศักยภาพและความสามารถแตกต่างกัน และสามารถพัฒนาได้ มีความคิดที่เป็นอิสระ คิดได้หลายรูปแบบ หลายแนวทาง สามารถคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือสถานการณ์แบบเดิมที่เคยคิดมาก่อน สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไป เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือจากผู้อื่น ไม่เข้มงวด ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์หรือเวลามากจนเกินไป สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ ส่งเสริมให้คณะครูมีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน สนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, หน้า 66) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกถึงความเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สนับสนุนและ

ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ กล้าหาญเด็ดเดี่ยว ไม่หวั่นไหวกับสิ่งรอบข้าง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง และคล่องแคล่วในการทำงาน

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 68) สรุปได้ว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยมีการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น

วินา สุทธิโพธิ์ (2561, หน้า 70) การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในการปรับตัวและควบคุมอารมณ์ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิม สามารถคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนการทำงานได้อย่างมีเหตุผล และเหมาะสมในทุกสถานการณ์ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย มีความมั่นใจในตนเอง มุ่งสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เปิดใจกว้างรับฟังความแตกต่าง และความคิดเห็นพร้อมให้อิสระต่อการตัดสินใจ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

พรสุดา แก้วสุวรรณ (2563, หน้า 65) ความยืดหยุ่น หมายถึง การที่ครูสามารถปรับตัวให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการในการปฏิบัติงาน มีอิสระทางความคิด มีใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่นสามารถเลือกเวลางานได้เหมาะสมกับตนเอง เป็นการสร้างความรู้สึกสุขสบายให้ตนเองในขณะที่อยู่ในภาวะของความไม่แน่นอน ความสับสนและความซับซ้อนของสถานการณ์ และตระหนักรู้ในพฤติกรรมของตัวเองตลอดเวลา ตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ

1) การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ คือ การพยายามเปลี่ยนแปลงความคิดของบุคคลให้สามารถแสดงพฤติกรรมยอมรับเพื่อให้สามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและสภาพแวดล้อมที่อยู่ได้อย่างมีความสุข ในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์มีตัวชี้วัดดังนี้

(1) รู้และเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง

(2) รู้และเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาหรือสภาวะที่เผชิญอยู่

(3) สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองเมื่อเผชิญกับปัญหา

(4) ความว่องไวต่อการรับรู้ปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหา

2) การคิดอย่างอิสระ หมายถึง การคิดในเรื่องต่าง ๆ โดยที่ไม่มีขอบเขตจำกัด การคิดลักษณะนี้จะเป็นความคิดที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันไปเรื่อย ๆ ทำให้เกิดแนวคิดในการทำสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นในการคิดอิสระมีตัวชี้วัด ดังนี้

(1) การแสดงออกอย่างอิสระทางความคิดโดยไม่มีขอบเขตจำกัด

(2) เรื่องที่คิด มีความสัมพันธ์กันต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ

(3) เป็นแนวทางในกรสร้างสรรค์สิ่งใหม่

สุรศักดิ์ ปักการะโถ (2560, หน้า 59) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นการแสดงออกของผู้บริหารในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

รอซียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 66) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นว่า เป็นการแสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวและความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆสามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้ สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาได้อย่างมีอิสระและหลากหลายไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยจากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร ถึงความเป็นอิสระ ปลดปล่อยออกจากข้อกำหนดที่มากเกินไป ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เปิดกว้างในการยอมรับความคิดใหม่ ๆ อย่างเป็นอิสระ การคิดนอกกรอบ มองปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างหลายมุมมอง หลายทิศทาง และหลายมิติสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง เป็นการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระมีการปรับตัวและความคิดในการหาคำตอบ มีการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ สามารถคิดค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีอิสระ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2) วิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ ลักษณะที่สำคัญผู้นำคือการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีต่อการนำพาองค์กรไปสู่ความได้เปรียบในทางการแข่งขันการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีต่อการนำพาองค์กรไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยได้มีนักวิชาการกล่าวถึงวิสัยทัศน์สรุปได้ดังนี้

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, หน้า 47) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ รู้จักแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่าง

สร้างสรรค์ มีความคิดไตร่ตรองสุขุม รอบคอบในการวางแผนงาน การเผยแพร่ปลุกเร้าให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานขององค์กร และการเป็นแบบอย่างที่ดี

วัฒนา ปะกิคา (2560, หน้า 65) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่เป็นไปได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง (2560, หน้า 45) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงคนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกลสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก คือ มีการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 77) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ โดยมุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษามีการวิเคราะห์เชิงนโยบาย เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

อัยรีน สมาแอ (2562, หน้า 55) จากความหมายของการมีวิสัยทัศน์ ดังกล่าวสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการมีวิสัยทัศน์สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่างๆมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อนำมากำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาว่าต้องการก้าวหน้าไปในทิศทางใด มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาจุดอ่อน จุดแข็งโอกาส อุปสรรคของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ โดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมหลักของสถานศึกษา อยู่เป็นพื้นฐานความเป็นจริงผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นแล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยวิสัยทัศน์นั้นต้องสั้นกระชับ มีพลัง มีความน่าสนใจ ท้าทายความรู้ ความสามารถของคณะครู มีการจัดทำวิสัยทัศน์ที่เป็นลายลักษณ์อักษร มียุทธศาสตร์ที่มุ่งสู่อนาคต กระตุ้นให้ครูเกิดความฝันแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานของตนเองมีพัฒนาการในทางที่ดีขึ้น

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 56) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยเป็นผู้ปฏิรูปแนวคิด วิธีการความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ จากประสบการณ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือ ความคิดใหม่นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่ และกิจกรรมใหม่! ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

เตือนใจ สุนุกุล (2562, หน้า 78) กล่าวว่า ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร สามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้อง มองถึงภาพอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใด สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษานำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดี มีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ สามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของของสถานศึกษาเพื่อความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน นำแนวความคิดมาสู่แนวทางกรปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ใช้ความรู้ความสามารถ ลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ประกอบกับนำประสบการณ์ในอดีต มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561, หน้า 47) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้นำสร้างภาพให้ผู้ตามรับรู้ว่าต้องการให้องค์การเป็นอย่างไรในอนาคต อธิบายและจูงใจผู้ตามให้มองเห็นทิศทางปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน เป้าหมายร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562, หน้า 58) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง กระบวนการคิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกลใจกว้าง คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้งพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ

สุรศักดิ์ ปักการะโถ (2560, หน้า 49) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นการกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ โดยมุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษามีการวิเคราะห์เชิงนโยบาย เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

พรสุดา แก้วสุวรรณ (2563, หน้า 50) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ การกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้เป็นไปอย่างชัดเจน โดยต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร บริบท สภาวะแวดล้อม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความเป็นไปได้ ในขณะเดียวกันต้องสามารถมองเห็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อที่จะให้องค์กรบรรลุความต้องการนั้น โดยบุคคลที่เป็นผู้นำต้องมีความเป็นผู้นำที่สูง และองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formatating Vision) การสร้างวิสัยทัศน์เป็นการกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กรโดยผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของสมาชิกโดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยกันแสวงหาแนวทาง ในการร่วมกันพัฒนาและแก้ไขปัญหา

ให้องค์เจริญก้าวหน้า การสร้างวิสัยทัศน์มีตัวชี้วัดดังนี้ 1 ระบุเป้าหมายที่จัดเจน 2) สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและเป้าหมาย 3) แสดงออกถึงภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ 4) เกิดจากความต้องการของสมาชิกในองค์กร

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating Vision) การเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นผู้นำต้องมีความสามารถในการใช้วาทศิลป์เพื่อที่จะสามารถโน้มน้าวให้สมาชิกในองค์กรมีความเข้าใจเกี๊ยวกับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นมาได้ การเผยแพร่วิสัยทัศน์มีตัวชี้วัดดังนี้ 1) ให้สมาชิกในองค์การรับรู้ถึงวิสัยทัศน์ 2) ให้สมาชิกในองค์การได้เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ 3) สมาชิกในองค์การให้ความเห็นสอดคล้องในแนวทางที่จะปฏิบัติ และ 4) สมาชิกในองค์การพร้อมและเต็มใจในแนวทางที่จะปฏิบัติ

3.การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์หรือการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์หมายถึง องค์กรสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้เป็นผลสำเร็จ ทั้งนี้โดยวิธีการประยุกต์วิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ โดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์มีตัวชี้วัดดังนี้ 1) มีการหล่อหลอมวิสัยทัศน์ลงสู่ปรัชญาเพื่อให้เห็นถึงวิธีการแนวทางในการปฏิบัติ 2) สร้างความกระตือรือร้นของบุคลากรในการปฏิบัติงาน 3) จัดโครงสร้างขององค์การให้พร้อมต่อการปฏิบัติ 4) จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน 5) จัดงบประมาณในการสนับสนุน และ 6) เชื่อถือและไว้วางใจในความสามารถของบุคลากร

วินา สุทธิโพธิ์ (2561, หน้า 58) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในการมองเห็นภาพในอนาคตของโรงเรียนที่ต้องการจะให้เป็นได้อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและวางแผนงานโดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคคลากรมีส่วนร่วม เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมองการณ์ไกลตระหนักถึงความสำคัญของภาระหน้าที่ ช่วยกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรทำงานให้เสร็จทันเวลา มุ่งกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาให้กำลังใจและยกย่องการกระทำของครูและบุคลากร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ การกำหนดอนาคตขององค์กรอันสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กร ด้วยวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวสู่องค์กรแนวหน้าตลอดเวลา

3) ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษา หากบุคคลได้รับการพัฒนาส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ให้สูงขึ้น จะนำไปสู่การวางแผนเพื่อการปรับปรุง พัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่างๆได้ โดยได้ มีนักวิชาการกล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ไว้ สรุปได้ดังนี้

โรบินสัน (Robinson. 2007,p75) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมที่เป็นทั้งกระบวนการและผลผลิตในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ เป็นความคิดที่ซับซ้อน เป็นความสามารถที่จะเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ระหว่างวัตถุกับเหตุการณ์ ส่วนในด้านผลผลิตจะพิจารณาการสร้างสรรค์ในรูปของผลผลิตที่แปลกใหม่และมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ (2560, หน้า 78) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หรือ Creative thinking คือ ความสามารถในการผลิตสิ่งที่เป็นต้นแบบ แตกต่าง และเหมาะสมกับการใช้ประโยชน์ ตั้งแต่ระดับบุคคลคือ การใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันของตัวเองในแบบที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งนำไปสู่การสร้างสรรค์ในสังคมคือ ความสามารถในการผลิตต้นแบบที่ไม่เหมือนคนอื่น ทำให้เกิดงานวิจัยใหม่ ผลิตสิ่งของใหม่ งานศิลปะชิ้นใหม่ โครงงานใหม่ๆ ในสังคม

สุรศักดิ์ ปักการะโถ (2560, หน้า 44) กล่าวว่า การความคิดสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบ มีความคล่องแคล่วในการคิดทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็วสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขันสามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ มีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี

รัษฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 42) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดได้หลายแบบ คิดจินตนาการ สามารถค้นพบสิ่งแปลกใหม่ โดยเชื่อมโยงกับความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมจนได้สิ่งแปลกใหม่ออกมา ไม่ซ้ำแบบใคร ความคิดสร้างสรรค์มีลักษณะ ดังนี้

1. มีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น
2. มีความคิดฉับไว คิดได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม
3. มีลักษณะของความคิดใหม่ มีคุณค่า
4. ผลงานจะเกิดในลักษณะสร้างสรรค์เป็นประโยชน์
5. เป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่

วินา สุทธิโพธิ์ (2561, หน้า 45) กล่าวว่าการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในการคิดอย่างมีเป้าหมาย ที่เกิดจากการไตร่ตรอง สุขุมรอบคอบ มีความกระฉับกระเฉงร่าเริงแจ่มใสเป็นตัวของตัวเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหาร ก่อให้เกิดความคล่องตัวในการคิดแก้ปัญหา พร้อมยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น มุ่งเชื่อมโยงพลังความสามารถและกระตุ้นให้ครูและบุคคล

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, หน้า 65) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล มีการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ มีแรงบันดาลใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

อัยรีน สมาแอ (2562, หน้า 45) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ว่า หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ มีความสามารถในการบูรณาการความรู้ ทักษะและประสบการณ์ สามารถกระตุ้น จุดประกายจินตนาการให้ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ โดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย ให้ความเป็นอิสระทางความคิด ส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องต่างๆ

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 56) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการสร้างสรรค์ กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบ มีความคล่องแคล่วในการคิดทำงานด้วยความรวดเร็ว สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้รวดเร็วและถูกต้อง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายรูปแบบ ที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ อันก็ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สุรศักดิ์ ปักการะโถ (2560, หน้า 56) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันและมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และเน้นการพัฒนาช่วยเหลือ

วินา สุทธิโพธิ์ (2561, หน้า 63) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในการดูแลเอาใจใส่ครูและบุคลากรแต่ละคนอย่างใกล้ชิดและเท่าเทียมกัน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญ เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ โดยการมอบหมายงานอย่างทั่วถึงและเหมาะสมตามความถนัด มีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มุ่งส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความสามารถพิเศษตามความสนใจที่หลากหลายทันต่อโลก และสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยี รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำช่วยเหลือและรับฟังปัญหาของครูและบุคลากร

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, หน้า 52) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสม การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลาย ทันกับโลกในยุดปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม

อัยรีน สมาแอ (2562, หน้า 45) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ว่า หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษในความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มอบหมายงานที่เหมาะสม และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านของความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 56) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุดคล เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคและมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ

สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในการดูแลเอาใจใส่ครูและบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี และการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ

5) การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้แบบทีมเป็นการพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเสริมสร้างองค์กรรู้ร่วมกันสามารถที่จะสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำการเรียนรู้แบบทีมได้แก่การเรียนรู้ร่วมกันการทำงานร่วมกันรับผิดชอบมีการเรียนรู้ด้วยกระบวนการการสร้างความผูกพันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันเว้นวรรคโดยได้มีนักวิชาการสรุปได้ดังนี้

สุรศักดิ์ ปักการะโถ (2560, หน้า 45) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม เป็นการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในทีมงาน ตลอดจนส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาส

แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์กันตามสมควร มีการพัฒนาบุคลากร และทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

วินา สุทธิโพธิ์ (2561, หน้า 49) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในการใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาของการทำงานเป็นทีม ที่เล็งเห็นความสำคัญของผู้ร่วมงาน โดยการจัดระเบียบการติดต่อสื่อสารให้สะดวกรวดเร็ว และมีการกำหนดหน้าที่การทำงานของผู้ร่วมงานที่ชัดเจน รวมทั้งประชุมเกี่ยวกับปัญหา และแบ่งปันข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ มุ่งส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการประสานงาน และทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือและยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน

ธนาภรณ์ นีลพันธนันท์ (2562, หน้า 65) สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีการทำงานเป็นกลุ่มที่เกิดจากความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการบริหารแบบทีมงาน มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกมีการกำหนดบทบาทของสมาชิก ร่วมดำเนินกิจกรรม มีเป้าหมายร่วมกัน มีการมอบหมายงานและการวางแผนร่วมกัน สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์การร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, หน้า 43) สรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีม เป็นความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน การกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนงานร่วมกัน การติดต่อสื่อสารประสานงานกัน การตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

อัยรีน สมาแอ (2562, หน้า 45) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อ สื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 35) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในทีม ตลอดจนส่งเสริมให้ทีมงานมี โอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์ตามสมควร มีการพัฒนาบุคลากร และทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงาน

สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารด้านการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหารทีมงานแสดงออกด้วยการรับฟังทราบผลการทำงานของทีมงานโดย การวางแผนปฏิบัติงานและร่วมลงมือทำงานร่วมกัน

2.3 การบริหารสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ขอบข่าย ภารกิจการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กล่าวถึง การบริหารงานไว้ในมาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามกำหนดในกฎกระทรวงจากข้อความในมาตรา 39 สามารถแบ่งงานการบริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านงานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานงบประมาณและด้านการบริหารงานบุคคล อธิบายความโดยละเอียด ได้ดังนี้

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

ขอบข่ายภารกิจ ได้แก่ การวางแผนงานด้านวิชาการ การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560, หน้า 98) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาโดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถค้นหาความสามารถของตนเองตามความถนัดและความสนใจ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษายังรวมถึงกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนในทุกๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทัศนคติ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรมโดยมุ่งหวังให้บุคคลดังกล่าว เป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคม โดยอาศัยกระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

ผ่องพรรณ พลราช (2560, หน้า 45) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึง การบริหารจัดการ การวางแผนกลยุทธ์ การคิดตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาทั้งหมดอย่างคุ้มค่า โดยใช้หลักการและแนวคิดทฤษฎีการบริหารมาสนับสนุนในการตัดสินใจเพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานที่ออกมาถูกต้องและเหมาะสม สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มูนา จารง (2560, หน้า 69) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงแนวทางปฏิรูปการศึกษา มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ โดยได้บัญญัติให้มีกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อความยืดหยุ่นและความรวดเร็วในการบริหารจัดการให้องค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

วริศรา บุญธรรม (2560, หน้า 65) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินการของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป อาศัยความร่วมมือกันของสมาชิกภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

ศุภมาส วิสัชนาม (2560, หน้า 87) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานของครูและบุคลากรทาง การศึกษาที่ร่วมมือกันเพื่อปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ

อัจฉรา จงดี (2560, หน้า 85) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

ไกรศร เจียมทอง (2561, หน้า 68) การบริหารงานในสถานศึกษา คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เป็นกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาระบบการบริหารจัด การศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีมาตรฐานตามหลักสูตร กำหนดโดยบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในการจัดการการศึกษา จัดสรรงบประมาณให้มีความเหมาะสมเกิดประโยชน์ ประสานชุมชน และองค์กรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

สีวรรณ์ ไชยกุล (2562, หน้า 56) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการโดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ซึ่งมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา และมีความเป็นประชาธิปไตยเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะและคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง

ศรัญญา น้อยพิมาย (2562, หน้า 86) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำหลักการและกระบวนการมาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบ สามารถพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพในการดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่าย คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป มุ่งพัฒนางานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย สามารถประสานชุมชนและองค์กรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

อัยรีน สมาแอ (2562, หน้า 67) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักการกระจายอำนาจการบริหารตามมาตรา 39 ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งแบ่งการบริหารงานสถานศึกษาออกเป็นงานหลัก คือ กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารงานทั่วไป โดยทุกกลุ่มมีความเกี่ยวข้องและเป็นกระบวนการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมีความสามารถในการประกอบอาชีพพึ่งตนเองได้ ดำรงชีวิตอย่างมีคุณธรรมและมีศักดิ์ศรีและมีบทบาทร่วมในการพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำหลักการและกระบวนการมาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบ โดยได้บัญญัติให้มีกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อความยืดหยุ่นและความรวดเร็วในการบริหารจัดการให้องค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.3.2 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

สถาบันที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและนักวิชาการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ ไว้ดังนี้

พระอภิชิต อธิจิตฺโต (โชติกาล) (2561, หน้า 87) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารทางการศึกษาหรือ “ผู้จัดการ” ทางการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารการศึกษาได้อย่างยอดเยี่ยม สามารถทำให้เป้าหมายหรืออุดมการณ์ทางการศึกษาขององค์กรที่กำหนดไว้ได้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงครู อันหมายถึง ผู้เป็นทั้งบุคลากรทำหน้าที่การบริหารและจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนในการดำเนินงานพัฒนาเด็ก และเยาวชนนักเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาและตามความคาดหวังของสังคมตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นและองค์กรอื่นได้

ดรุณี ทรัพย์ผล (2562, หน้า 46) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้ากลุ่มสาระของสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยเป็นผู้ประสานการปฏิบัติงาน การจัดการบริหารทรัพยากรต่างๆทำให้งานในสถานศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เนตรนภา นมัสไธสง (2562, หน้า 45) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่กำกับดูแลควบคุมผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาพร้อมทั้ง อำนวยความสะดวกเพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ศรัญญา น้อยพิมาย (2562, หน้า 78) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีความสำคัญในการดำเนินงานทำหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแล บริหารและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยใช้ภาวะผู้นำทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างพลังแห่งกระบวนการทำงาน จูงใจให้ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จด้วยความ เต็มใจ และเต็มความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

สีวรรณ์ ไชยกุล (2562, หน้า 97) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ หน้าที่ตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดในสถานศึกษา มีบทบาทในกระบวนการบริหารงานบริหารงานบุคคล และบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาในฐานะผู้นำ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนและนโยบายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

พิพัฒน์ นิรนาทกูล (2563, หน้า 56) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงานของสถานศึกษา โดยกำกับดูแลการ

ดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายหรือตามแผนปฏิบัติการที่ได้วางเอาไว้

ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจงาม (2563, หน้า 78) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคำที่ใช้เรียกผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียนของรัฐและเอกชน โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ การปกครอง ธุรการหรือบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถเพื่อความสำเร็จในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ หน้าที่ตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดในสถานศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงานของสถานศึกษาซึ่งผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถเพื่อความสำเร็จในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.3.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2543, หน้า 28) หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการและสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ใน 4 ด้าน 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารบุคคล 4) การบริหารทั่วไป สรุปพอสังเขป

1. ด้านวิชาการ
   (1) มีความรู้และเป็นผู้นาด้านวิชาการ
   (2) มีความรู้มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน
   (3) สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันท่วงที
   (4) มีวิสัยทัศน์
   (5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
   (6) ใฝ่เรียนใฝ่รู้มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
   (7) รอบรู้ทางด้านการศึกษา
   (8) ความรับผิดชอบ
   (9) แสวงหาข้อมูลข่าวสาร
   (10) รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
   (11) ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร
   (12) คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ

2. การบริหารงบประมาณ

(1) เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจกรรมในหน่วยงาน

(2) มีความรู้ระบบงบประมาณ

(3) เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุการเงิน

(4) มีความซื่อสัตย์สุจริต

(5) มีความละเอียดรอบคอบ

(6) มีความสามารถในการตัดสินใจ อย่างมีเหตุผล

(7) หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ

(8) รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ

3. การบริหารงานบุคคล

(1) มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการบริหารงานบุคคล

(2) เป็นแบบอย่างที่ดี

(3) มีมนุษยสัมพันธ์

(4) มีอารมณ์ขัน

(5) เป็นนักประชาธิปไตย

(6) ประนีประนอม

(7) อดทน อดกลั้น

(8) เป็นนักพูดที่ดี

(9) มีความสามารถในการประสานงาน

(10) มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทางาน

(11) กล้าตัดสินใจ

(12) มุ่งมั่นพัฒนาองค์การ

4. การบริหารทั่วไป

(1) เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี

(2) เป็นผู้ที่ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี

(3) มีความรู้ และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศ ที่ทันสมัย

(4) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

(5) รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม

(6) มีความรับผิดชอบงานสูง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค

(7) กำกับ ติดตาม และประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 65) ได้กำหนดลักษณะ ผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษาดังนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผน นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำ และสร้าง พลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน อาทิ ครู บุคลากร พ่อแม่ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่างๆ

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา เกม เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนการให้บริการและจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่น แหล่งเรียนรู้และฐานการเรียนที่ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้

4. การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและนอก โรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากร บุคคล อาทิผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์พิเศษที่โรงเรียนต้องการให้มาช่วยพัฒนา โรงเรียน ทรัพยากรต้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์การกีฬา สื่อ เกม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนาศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อ สามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้ง ส่งเสริมการพัฒนา บุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่นๆ ตามความเหมาะสม

6. การสร้างแรงจูงใจ โดยเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่น ในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่างๆ ให้ความสำคัญในความ พยายามของทีมงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ อาทิ การแสดงความขอบคุณการเผยแพร่ผลงานของทีมงาน และการยกย่องให้รางวัล

7. การประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินผลภายนอกมีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนด นโยบายของสถานศึกษาเพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนของครูและทีมงาน รวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ โดยวิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันและสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

10. การส่งเสริมเทคโนโลยีเพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561, หน้า 36) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุดใหม่ ประกอบด้วย บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการบทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัย บทบาทในฐานะผู้ประเมิน บทบาทในการทบทวนนโยบาย บทบาทในการการบริหารหลักสูตรและการสอน บทบาทในการกำหนดตารางการปฏิบัติงานบทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ บทบาทในการส่งเสริมการพัฒนากรูและบุคลากร บทบาทในการประชาสัมพันธ์ บาทบาทในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน และบทบาทในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

สุวรรณา ปิตตานัง (2561, หน้า 45) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกตามตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ต้องเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของครูและนักเรียน เป็นผู้นำในการบริหาร เป็นผู้นำด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชนเป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันเป็นผู้นำในการจัดการศึกษา และเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในทางสร้างสรรค์ เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจลงมือทำและรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ศรัญญา น้อยพิมาย (2562, หน้า 35) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ ตั้งแต่การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา จัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา รักษาวินัยและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ประสานงานกับบุคลากรทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา คอยให้การสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาการนิเทศ ติดตามประเมินผล การเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ริญญาภัทร์ สุภาศิริธนานนท์ (2563, หน้า 45) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ประกอบด้วย บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการบทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบ

วินัย บทบาทในฐานะผู้ประเมิน บทบาทในการทบทวนนโยบาย บทบาทในการบริหารหลักสูตรและการสอน บทบาทในการกำหนดตารางการปฏิบัติงาน บทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ บทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร บทบาทในการประชาสัมพันธ์บาทบาทในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน และบทบาทในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำของมินทซ์เบิร์ก (Mintzberg ซึ่งกล่าวถึงบทบาทที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติมี 10 ประการดังนี้ 1) บทบาทในการเป็นผู้นำ 2) บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ 3 บทบาทในการเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร 4) บทบาทในการกำกับติดตาม 5) บทบาทในการเผยแพร่ข้อมูล 6 บทบาทในการเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ 7) บทบาทในการเป็นผู้ประกอบการ 8 บทบาทในการเป็นผู้ขจัดสิ่งก่อกวน 9) บทบาทในการจัดสรรทรัพยากร และ 10) บทบาทในการเป็นผู้เจราจาต่อรอง

พิพัฒน์ นิรนาทกูล (2563, หน้า 36) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ คือ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน บทบาทตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 โดยยึดหลักการกระจายอำนาจออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารงานทั่วไป และบทบาทในการประกันคุณภาพการศึกษา บทบาทที่กล่าวถึงเป็นผลให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อการก่อให้เกิดคุณภาพและความพึงพอใจในการจัดกาศึกษาของนักเรียน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ๆ

ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจงาม (2563, หน้า 56) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงาน 4 ฝ่าย ทั้งการบริหารงานวิชาการ งานบริหารทั่วไป การบริหารงบประมาณและการบริหารงานบุคคล และบทบาทของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาคือ มีความเป็นผู้นำทางวิชาการและมีบทบาทในการบริหารงานให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกัน เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

พระสุวิชย์ชัย ผาสุวิชโย (เดชศักดาพร) (2564, หน้า 89) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำ ในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ บทบาทในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป รวมถึงการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี เป็นผู้กำหนดทิศทาง เป็นนักจัดองค์การเป็นผู้แก้ปัญหา เป็นผู้สร้างแรงจูงใจ และที่สำคัญการเป็นผู้ทางวิชาการ จึงจะนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดในสถานศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงานของสถานศึกษาซึ่งผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถเพื่อความสำเร็จในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.4 การบริหารงานบุคคล

2.4.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคลองตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 85) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจ ที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานองค์กรนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

อรพันธ์ อันติมานนท์ (2560, หน้า 85) ได้อธิบายความหมายของการบริหารงานบุคคลว่าหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งการพัฒนา ธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การ ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

พระชัยมุนี อินฺทปญฺโญ (บาน) (2561, หน้า 56) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ในกิจกรรมทั้งปวงที่จะทำให้การปฏิบัติงานด้านบุคคลอันเป็นทรัพยากรที่มี ประสิทธิภาพถูกนำออกมาใช้อย่างมีประสิทธิผลส่งผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด ประกอบด้วยการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

พระสุรศักดิ์ เขมจาโร (หลงอาจ) (2561, หน้า 75) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เริ่มตั้งแต่การสรรหาการ คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำรงรักษาและพัฒนาให้ บุคลากรเหล่านั้นให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์

สมใจ คงเจริญ (2561, หน้า 78) กล่าวว่า การบริหารบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน กระบวนการคัดเลือก กระบวนการพัฒนาและ กระบวนการบำรุงรักษาบุคลากร ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

และรวมถึงการหาวิธีการ ให้บุคลากรในองค์การที่ต้องการพ้นจากการปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ และบุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

วรรณิศา อ่อนประสพ (2562, หน้า 78) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานเพื่อให้เกิดผลดีที่สุด โดยดำเนินการ ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การสร้าง เสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวินัยและการรักษาวินัย และการลาออกจากราชการ

จตุพร ศรีลานคร (2563, หน้า 65) จากความหมายของการบริหารงานบุคคลของนักวิชาการต่างๆ สรุปได้ว่า การบริหารงาน บุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน อันประกอบไปด้วย การวางแผนงานบุคคล การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคล การธำรงรักษาบุคคล และการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

สุธิดา วงษ์สกุล (2564, หน้า 56) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในทุก ๆ ด้าน ต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเทคโนโลยี การแข่งขันในสังคม ความซับซ้อนขององค์การและที่สำคัญผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันเป็นปัจจัยที่ก่อให้บุคคลเกิดความภักดีต่อองค์การและทำให้เกิดการบริหารงานบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วายุภักษ์ สิริกาญจนสกุล (2564, หน้า 75) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถตามศักยภาพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ประวิทย์ ปานทอง (2564, หน้า 58) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลควรมีความสอดคล้องและคลอบคลุมถึงบุคลากรทุกคนในสถานศึกษานั้น ๆ เพื่อการวางรากฐานของบุคลากรทางการศึกษาและในการพัฒนาบุคคลที่เหมาะสมมีความรู้ความสามารถในภาระหน้าที่ได้รับมอบหมาย โดยสามารถปฏิบัติงานการออกแบบการทำงานเป็นทีม การแต่งตั้งบุคลากรในการทำงานให้เหมาะสมกับงานตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคลและมีอิสระในหน้าที่ของตน การพิจารณาผลงานที่ปฏิบัติมาต้องอยู่บนพื้นฐานของความบริสุทธิ์ยุติธรรม ในการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ประสบผลสำเร็จผู้บริหารต้องจัดหาบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้

สรุปว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อการวางรากฐานของบุคลากรทางการศึกษา และในการพัฒนาบุคคลที่เหมาะสมมีความรู้ความสามารถในภาระหน้าที่ได้รับมอบหมาย โดยสามารถปฏิบัติงานการออกแบบการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดการบริหารงานบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

มูนาดียา วาบา (2560, หน้า 47) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ว่าเป็นกระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อคัดสรรให้ได้ซึ่งคนดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานขององค์กรเข้ามาปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยองค์การจะต้องสร้างกระบวนการให้สามารถดึงดูด ธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน หรืออาจจะสรุปถึงความหมายของการบริหารงานบุคคล คือ การบริหารหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์การ ตั้งแต่การสรรหาบุคลากรการคัดเลือกบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การถึงโทษทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากงาน เป็นต้น อันเป็นกระบวนการที่เกี่ยวเนื่องอย่างเป็นลูกโซ่

พระชัยมุนี อินฺทปญฺโญ (บาน) (2561, หน้า 67) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ด้วยวิธีการใช้หลักธรรมที่ทำให้ผู้บริหารมีความหนักแน่นทำให้ลูกน้องเชื่อมั่น รู้จักกระจายงานให้ลูกน้องช่วยงานจะช่วยการบริหารงานบุคลากรมีคุณภาพและทำให้ได้ผลดีมากยิ่งขึ้น

พระสุรศักดิ์ เขมจาโร (หลงอาจ) (2561, หน้า 45) จากความสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่นักวิชาการแต่ละท่านได้กล่าวไว้นั้น สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคล มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์การ เพราะความสำเร็จของงานย่อมขึ้นอยู่กับคน เมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานแล้ว การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญด้านวิทยาการใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ย่อมทำให้การดำเนินการขององค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สมใจ คงเจริญ (2561, หน้า 78) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญในการช่วยพัฒนาให้บุคคลมีสมรรถนะ ความสามารถ และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดทำให้องค์การ

วิภาดา สารัมย์ (2562, หน้า 78) ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากราชการ

วรรณิศา อ่อนประสพ (2562, หน้า 65) กล่าวว่า ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลนั้นมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ เป็นการ สรรหาบุคคลที่มีความความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้แก่ บุคลากร เป็นพลังขับเคลื่อนการบริหารจัดการภายในองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

จตุพร ศรีลานคร (2563, หน้า 63) จากแนวคิดสรุปได้วา การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อผลการดำเนินงานขององค์กร บุคลากรคือปจจัยหลักที่สำคัญในการทำงานภายในองค์กร เริ่มจากการกำหนดวางแผนสรรหา การจัดบุคคลเขาทำงาน การพัฒนาบุคคล การธำรงรักษาบุคคลและการประเมินผลการทำงาน ซึ่งลวนเป็นกระบวนการในการบริหารงานบุคคลที่มีเป้าหมายสำคัญคือความสำเร็จขององค์กร

ประวิทย์ ปานทอง (2564, หน้า 68) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลนั้นนับวันจะยิ่งมีความสำคัญมากขึ้นเป็นงานที่ต้องคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถประสบการณ์ มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์การ เพื่อดำเนินการด้านบริหารบุคลากรให้มีความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

สรุปว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องบริหารบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัว เพื่อดำเนินการด้านบริหารบุคลากรให้มีความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และตอบสนองภารกิจของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ธารินี กิตติกาญจนโสภณ (2560, หน้า 77) กล่าวว่า ทฤษฎีของการบริหารงานบุคคลมาจากแนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์ มีการสังเกตและทดสอบจนเป็นที่แน่ใจ ทฤษฎีต่าง ๆ เป็นส่วนของมโนทัศน์ที่เชื่อมโยงกัน เป็นข้อสรุปแบบกว้างที่ได้พรรณนาและอธิบายถึงวิธีการบริหารองค์การทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ถ้าทฤษฎีได้รับการพิสูจน์บ่อย ๆ ก็จะกลายเป็นกฎเป็นเกณฑ์ ทฤษฎีการบริหารงานบุคคล จึงเป็นแนวความคิดที่มีเหตุผลและสามารถนำไปประยุกต์และปฏิบัติได้ในการพัฒนาบุคลากร และมีบทบาทในการให้คำอธิบายเกี่ยวกับแนวทางในการวิจัย

จตุพร ศรีลานคร (2563, หน้า 85) กล่าววา ในแต่ละทฤษฎีมีความเชื่อต่อความตองการแตกต่างกัน ทำให้การบริหารงานแต่ละทฤษฎีตองใชวิธีการบริหารแตกต่างกัน

ประวิทย์ ปานทอง (2564, หน้า 45) กล่าวว่า หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในองค์ให้มีความรักความศรัทธาและมีความเชื่อในมั่นว่าองค์กรที่ตนอยู่จะมีความเจริญสร้าง

จิตสำนึกที่ดีต่อองค์กรและผู้บริหารสถานศึกษาต้องมองให้เห็นถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและมอบหมายภาระงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น

วายุภักษ์ สิริกาญจนสกุล(2564, หน้า 45) กล่าวว่า หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบริหารงานบุคคล จะเห็นว่ามีทัศนะมุมมองของขอบข่ายหรือขั้นตอนในการ บริหารงานบุคคลแตกต่างกัน ขั้นตอนสำคัญต่อไปนี้ เป็นขั้นตอนสำคัญในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การธำรงไว้ซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวคิดต่างๆ แล้วเห็นว่าแนวคิดการบริหารงานบุคคลของคาสเต็ทเตอร์ (Castetter) นั้นครอบคลุมในทุกส่วนของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยได้กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ 11 ด้าน แต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อเนื่องกันทั้งกระบวนการ ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำเข้าสู่หน่วยงาน การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การให้ข้อมูลข่าวสาร การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ และการเจรจาต่อรอง

สุธิดา วงษ์สกุล (2564, หน้า 48) กล่าวว่า การบริหารบุคคล คือ การจัดสรรบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ ภายใต้ข้อกฎเกณฑ์ของกฎหมายและธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล อีกทั้งยังเป็นส่วนสำคัญในการพลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและศักยภาพของการทำงานได้ดีอีกด้วย รวมไปถึงยังสร้างขีดจำกัดทางความสามารถในการทำงานของทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างการบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้วางไว้ ไม่เพียงเท่านี้ยังเป็นการสร้างขอบเขตการทำงานของแต่ละบุคคลอีกด้วย

2.4.4 หลักการบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 46) ไดกลาวถึง การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันไดวิวัฒนาการมาจากแนวความคิดแบบเกา จากผู้บังคับบัญชาสูงสุดเป็นผู้ออกคำสั่งแตเพียงฝายเดียว มาเป็นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นตอการพัฒนาขององคการมีลักษณะ ดังนี้ 1.การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) การดำเนินงานตองมีการ วางแผนมีระบบงานและกำหนดวิธีการขึ้นมาอย่างรัดกุม โดยนำความรูทางวิทยาศาสตร์มาใชเพื่อกำหนดระบบการทำงานที่เหมาะสม การวัดผลงานระบบคาจางจะตองมีหลักเกณฑที่แนนอน 2. งานทางดานสวัสดิการ (Welfare Movement) เป็นการชวยเหลือทางดานสวัสดิการ ทั่วไป ไดแก สุขภาพอนามัย ความชวยเหลือทางสังคมและสภาพการทำงาน เป็นตน เพื่อให้บุคลากร ในองคการมีความพอใจในงานและสงผลตอการตั้งใจทำงาน 3.การบริหารการจางงาน (Employment Management) เป็นหน่วยงานหนึ่งในองคการ ที่ถูกจัดตั้งขึ้น เพื่อทำหนาที่รับคนเขาทำงาน เลือกคนงานบรรจุแตงตั้ง การเก็บบันทึกเกี่ยวกับคนงาน การฝกอบรมและสวัสดิการ เป็นตน 4.จิตวิทยาอุตสาหกรรม (Industrial Psychology) เป็นการศึกษาถึงพฤติกรรมของคนแตละคน ธรรมชาติของคนและการกระตุนให้

คนทำงานตามความเสมอภาคของตน ซึ่งเป็นประโยชนใน การคัดเลือกอบรมการบรรจุการสงเสริมสมรรถภาพของคนและการแกปญหาอย่างอื่นเกี่ยวกับคน 5.สุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety) เป็นการจัดให้มีการดูแลและประกันทางดานสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน คือ ให้คนงานมีประกันอุบัติเหตุไดรับการพยาบาล เมื่อไดรับการบาดเจ็บ มีรายไดเลี้ยงตัวขณะที่ไดรับการรักษาหรือในกรณีทุพพลภาพ 6. ระบบสหภาพแรงงาน (Unionism) เป็นการรวมกลุมของฝายพนักงานในรูปของสมาคม แรงงาน เพื่อกอให้เกิดอำนาจตอรองกับนายจาง เมื่อเกิดกรณีขัดแยงสมาคมแรงงานจะเขามารับแทน พนักงาน เพื่อทำขอตกลงที่ยุติธรรมทั้งสองฝาย 7. การบริหารคาจางและเงินเดือน (Wageand Salary Administration) เป็นการพิจารณา อัตราคาจางที่จะตองอาศัยปจจัยหลายๆอย่าง เชน คาครองชีพ ลักษณะงานความรูความ สามารถของผู้ใช แรงงานและระดับการจางทั่วๆไปในตลาดแรงงาน เพื่อทำให้ลูกจางไดรูลวงหนาวาโครงสร้างของคาจาง และเงินเดือนเป็นอย่างไร 8. การพัฒนาและการฝกอบรม (Development and Training) ความกาวหนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม ๆ ทำให้เกิดการแขงขันและเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในความสามารถของการทำงานให้มากขึ้น จึงจำเป็นตองจัดให้มีการฝกอบรมทั้งระดับผู้ปฏิบัติการและผู้บริหาร

สำนักงานสงเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2560) ไดกำหนดหลักการและแนวทางการบริหารงานบุคลากร เพื่อความเป็นธรรมในการทำงานและสงเสริมปฏิบัติงานไดอย่างเต็มตามศักยภาพ โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษาที่มีครูเพียงพอตอการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น ครูผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชน ผู้ประกอบการที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น และสถานศึกษามีบุคลากรทำหนาที่สนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา ดังนี้ 1) ระบบบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่สงผลตอคุณภาพและมาตรฐาน การจัดการศึกษาและการเรียนรูตลอดชีวิต 2) ระบบบริหารงานบุคลากรเป็นธรรม การสร้างขวัญกำลังใจและสงเสริมให้ปฏิบัติงานไดอย่างเต็มตามศักยภาพ 3) บุคลากรทุกประเภททุกระดับไดรับการพัฒนาความรูทักษะตามมาตรฐานตำแหนง รวมทั้งบทบาทภารกิจที่ไดรับมอบหมาย 4) กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องรองรับการปฏิบัติงานไดอย่างมีประสิทธิภาพ และ สอดคล้องกับบริบทของภาพสังคม 5) ระบบและกลไกการติดตามและประเมินผลการศึกษามีประสิทธิภาพ 6) ทุกภาคส่วนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาการเรียนรูที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรูให้เกิดขึ้นในชุมชนในพื้นที่

จากแนวคิดดังกล่าว กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลควรที่จะต้องใช้หลักคุณธรรม หลักความเสมอภาค โดยการเคารพในสิทธิและความสามารถของบุคคล บริหารงานโดยมีการยืดหยุ่น ให้สวัสดิการ ยึดหลักการบริการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนา

สนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การ สนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการสื่อสารแจ้งข่าวให้ทุกคนในองค์การได้รับรู้ การทำให้รู้สึกว่าสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และจากหลักการดังกล่าวมาข้างต้นการบริหารงานบุคคลระบบคุณวุฒิมีข้อดีที่ทำให้บุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ มีโอกาสเข้ารับราชการ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานย่อมสูงขึ้นด้วยการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งการบริหารงานบุคคลตามหลักประชาธิปไตย โดยการเคารพในสิทธิ และความสามารถของบุคคล มีความยุติธรรมมีการพัฒนาและการให้ขวัญและกำลังใจบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ตลอดทั้งจัดสวัสดิการ สร้างบรรยากาศที่ดีในการบริหารงาน สนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบาย คือ ยึดหลักความเป็นธรรมในการทำงาน การแจ้งข่าวให้พนักงานทราบ การทำให้รู้สึกว่าสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ธารินี กิตติกาญจนโสภณ (2560, หน้า 45) กล่าวว่า แนวคิดการบริหารงานบุคคลได้ว่าเป็นกระบวนการในการสรรหาบุคคลเขามาปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะกับงานที่กำหนดไว้ หรือเป็นการหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์การนั้น ๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหารเพื่อให้งานขององค์การนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีรวมทั้งได้รักษาคนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คงอยู่กับองค์กรตราบนานเท่านาน

พระสุรศักดิ์ เขมจาโร (หลงอาจ) (2560, หน้า 46) กล่าวว่า หลักการบริหารบุคคลควรมีระบบคุณธรรมเป็นพื้นฐาน โดยมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาและการบำรุงขวัญและกำลังใจบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สร้างบรรยากาศที่ดีในการบริหารงาน ยึดหลักความเป็นธรรมในเรื่องค่าจ้างและสภาพการทำงาน โดยถือเอาความรู้ความสามารถ การปฏิบัติตน และผลการทำงานเป็นเครื่องวัดความดีความชอบ

วรรณิศา อ่อนประสพ (2562, หน้า 65) กล่าวว่าหลักการบริหารงานบุคคลนั้นประกอบด้วยหลักปฏิบัติตนทั้งด้านความรู้และคุณธรรม ซึ่งผู้บริหารต้องรู้และนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตามความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ใช้หลักประชาธิปไตยโดยการเคารพในสิทธิและความสามารถของบุคคล บริหารงานโดยมีการยืดหยุ่น มีความยุติธรรม มีการพัฒนาและการให้ขวัญและกำลังใจบุคลากร มีการบำรุงรักษาบุคลากรในองค์การ การประสานงานการประสานผลประโยชน์ ความมั่นคง ความเป็นกลางทางการเมือง สนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

จตุพร ศรีลานคร (2563, หน้า 38) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผน จัดสรรบุคคลให้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมเป็นการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน โดยคำนึงถึงปัจจัย หลายส่วน ได้แก่ การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ในการวางแผนการกำหนดความเหมาะสม การจาง งาน ความปลอดภัย ความเสมอภาค หลักมนุษยสัมพันธ หลักประสิทธิภาพ เป็นกลไกสนับสนุนให้ บุคลากรไดปฏิบัติงานอย่างเต็มความรูความสามารถ สงผลให้การบริหารบุคลากรในองค์การเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ

วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล (2561, หน้า 48) ได้อธิบายหลักการบริหารงานบุคคลว่าประกอบไป ด้วย ขั้นตอนที่สำคัญต่าง ๆ ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี ความสำคัญต่อองค์การ เพราะนโยบายคือหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการในปฏิบัติ นโยบายจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยแนะแนวทางให้การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปตาม วัตถุประสงค์

2. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนเป็นการพิจารณาโดยกำหนดแนวทางการ ทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เปรียบเป็นสะพานที่เชื่อมโยงระหว่างเหตุการณ์ในปัจจุบันและ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตคือการคาดการณ์สิ่งที่ยังไม่ได้เกิดขึ้น ดังนั้น การวางแผนจึงเป็นขั้นตอน หรือกระบวนการทางด้านของสติปัญญาที่สามารถพิจารณาและกำหนดถึงแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยมีการตัดสินใจเป็นไปตามวัตถุประสงค์และการคาดการณ์โดยการใช้ดุลยพินิจโดยการวางแผน เป็นความพยายามของระบบเพื่อการตัดสินใจที่จะเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีสุดสำหรับในอนาคต เพื่อที่จะให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ภายใต้เงื่อนไขของเวลาและทรัพยากร

3. การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เมื่อมีการวางแผนความต้องการกำลังคนไว้ ล่วงหน้าแล้ว ขั้นต่อมาก็คือการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน รองรับความจำเป็นและความ ต้องการตามแผนกำลังคนนั้น ก่อนที่จะดำเนินการสรรหาบุคคลตามตำแหน่งซึ่งประกอบไปด้วย ประเภท ระดับ และจำนวนของตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

4. การสรรหาบุคคล (Recruitment) คือ กระบวนการแสวงหา การสอบแข่งขัน การสอบ คัดเลือก การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างอยู่ เพื่อให้การบริหารและการ ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแสวงหาเป็นกิจกรรมที่จูงใจ ผู้ ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาสมัครงานในองค์การด้วยการประชาสัมพันธ์ด้วยวิธีการต่าง ๆ

5. การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และทัศนคติ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่ดำเนินการ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ เป็นการพัฒนาบุคคลในขณะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด และทำ

ให้การทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นไปด้วยความพึงพอใจ ทั้งยังเป็นการเตรียมผู้ที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ต่อไปในอนาคตอีกด้วย ดังนั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์จึงต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ ความสามารถ และพร้อมที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนนอกจากเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือระบบการประเมินผลตัวบุคคล อันเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติ หรือโดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานการทำงานตามที่ตกลงกันไว้ล่วงหน้าว่าจะได้ผลเพียงใด รวมทั้งการประเมินคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลด้วยประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น อาจนำไปใช้เพื่อพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ในองค์การ จะทำให้รู้ว่าการทำงานนั้นได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่อีกด้วย

7. วินัยและการรักษาความยุติธรรมในการทำงาน วินัยเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมากที่องค์การจะต้องมีกฎเกณฑ์ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการควบคุมความประพฤติและการปฏิบัติงานในองค์การ เป็นหลักเกณฑ์ให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ถึงนโยบายขององค์การในการบริหารด้วยความยุติธรรมก็คือต้องมีการลงโทษ ตามความหนักเบาของความผิด อันจะทำให้องค์การและสมาชิกสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

8. สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล นอกจากเงินเดือนหรือค่าจ้างแล้ว องค์การจะต้องมีสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล (Welfare and benefits) เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพัน จงรักภักดี และมีส่วนให้บุคลากรมีสวัสดิภาพและมีการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข เช่น การจ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน หรือสิทธิต่าง ๆ ที่มิใช่ตัวเงิน ได้แก่ สิทธิการลา การฝึกอบรมต่างๆ

9. การพ้นจากงานและระบบบำเหน็จบำนาญ การพ้นจากหน้าที่การงานเนื่องจากการลาออก ทุพลภาพและเกษียณอายุ การพ้นจากหน้าที่งาน จะได้รับบำเหน็จบำนาญ จะต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี และได้ทุ่มเทในการทำงานในหน้าที่มาด้วยดีตลอดระยะเวลาการทำงานของงาน โดยมีทางเลือกที่จะรับบำนาญหลังจากพ้นหน้าที่ไปแล้ว 2 ทาง คือ การรับบำเหน็จ ได้แก่ รับเงินครั้งเดียวจำนวนหนึ่ง หรือการรับบำนาญ ได้แก่ รับเงินเพื่อปูนบำเหน็จความชอบเป็นรายเดือนจนกว่าสิ้นชีวิต สำหรับผู้ที่พ้นหน้าที่โดยถูกไล่ออกหรือถูกปลดออกจากหน้าที่การงานจะด้วยเหตุใดก็จะไม่มีสิทธิ์ได้รับบำเหน็จบำนาญ

10. การวิจัยกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์มิได้จบสิ้นลงเพียงเมื่อบุคคลพ้นจากหน้าที่การงานในองค์การจนเกษียณออกไปเท่านั้น แต่ยังร่วมถึงการศึกษาวิเคราะห์และวิจัยในงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาปรับปรุง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด และเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

สุชาดา วงษสกุล (2564, หน้า 66) กล่าวว่าหลักการบริการงานบุคคลต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรมและความถูกต้อง ตัดสินคนจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ยึดหลักธรรมในการปกครองคน มีการพัฒนาและการบำรุงขวัญและกำลังใจบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สร้างบรรยากาศที่ดีในการบริหารงาน

สรุปว่า หลักการแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบริหารงานบุคคล หมายถึง เป็นกระบวนการในการสรรหาบุคคลเขามาปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะกับงานที่กำหนดไว้ มีการพัฒนาและการบำรุงขวัญ และกำลังใจบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้การบริหารบุคลากรในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.5 กระบวนการบริหารงานบุคคล

กระบวนการบริหารงานบุคลากร เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การได้มาซึ่งบุคคล การให้ปฏิบัติงาน การพัฒนา การธำรงรักษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงการให้พ้นจากงาน การบริหารงานบุคลากรจึงต้องดำเนินการเป็นกระบวนการดังที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอกระบวนการบริหารงานบุคลากรไว้ ดังนี้

มันดี และ นอ (Mondy & Noe, 1990, p. 125) ได้เสนอกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ประการ ดังนี้

1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหา และการคัดเลือก (Human resources planning, Recruitment and selection)

2) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human resource development)

3) การจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยประโยชน์ (Compensation and benefits)

4) การดูแลความปลอดภัยเละสุขภาพ (Safety and health)

5) การแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ (Employee and labor relations)

6) การวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล (Human resource research)

สตอเรย์ (Story, 1991, p. 112) ได้ให้แนวคิดในการจัดการเรื่องคนที่สอดคล้องกับกระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1) การคัดเลือก (Selection)

2) ผลงาน (Performance)

3) ประเมินผล (Performance appraisal)

4) รางวัล (Reward)

5) การพัฒนา (Development)

คาสซิโอ (Cascio, 1992, p.182) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลมี 6 ประการ คือ

1) การสร้างความสนใจ

2) การคัดเลือก

3) การธำรงรักษาบุคคล

4) การพัฒนา

5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

6) การปรับปรุงแก้ไข

เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560, หน้า 68) กล่าวว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน แบ่ง ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนงานบุคคล การจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน การพัฒนาบุคคล การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล

ธารินี กิตติกาญจนโสภณ (2560, หน้า 41) กล่าวว่า ขอบข่ายหรือกระบวนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การวิเคราะห์งาน การวางแผน ทรัพยากรมนุษย์การสรรหาบุคคล การคัดเลือก การบรรจุและปฐมนิเทศ การพิจารณาค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงานและ การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

สมใจ คงเจริญ (2561, หน้า 63) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่สำคัญอีกกระบวนการหนึ่งที่ผู้บริหาร องค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประกอบด้วยการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบรรจุ และการแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ และการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร

วิษณุกร แตงแก้ว (2563, หน้า 97) กล่าวว่า กรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

สุชาดา วงษสกุล (2564, หน้า 65) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องศึกษาและให้ ความสำคัญเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผนและกำหนด ตำแหน่ง การสรรหาบรรจุ และการแต่งตั้งวินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ และการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร

การสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคลจากแนวความคิดองค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบของกระบวนการบริหารบุคคล	บีท (Beach, 1980)	มันดี และ นอ (Mondy & Noe, 1990)	สตอเรย์ (Story, 1991)	คาสซิโอ (Cascio, 1992)	อามสตรอง (Armstrong, 1995)	แคสเทตเตอร์ (Castetter, 1996)	กระทรวงศึกษาธิการ (2546)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559)	เดือนใจ คล้ายแก้ว (2560)	ธารินี กิตติกาญจนโสภณ (2560)	สมใจ คงเจริญ (2561)	วิษณุกร แตงแก้ว (2563)	สุชาดา วงษสกุล (2564)	ความถี่
การจ่ายค่าตอบแทน		√			√	√		√						4
การให้บริการกับบุคคล					√									1
การให้พ้นจากงาน	√				√									2
การเสริมแรงงานสัมพันธ์		√		√					√					3
การวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล		√							√					2
ปฐมนิเทศ	√								√					2
การสร้างภาวะผู้นำในตัวบุคคล	√													1
การฝึกงาน	√													1
การแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง	√													1
การย้าย								√						1
การโอน								√						1
การอุทธรณ์และการร้องทุกข์								√						1
การให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน	√													1

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบของกระบวนการบริหารบุคคล	บีท (Beach, 1980)		มันดี และ นอ (Mondy & Noe, 1990)	สตอเรย์ (Story, 1991)	คาสซิโอ (Cascio, 1992)	อามสตรอง (Armstrong, 1995)	แคสเทตเตอร์ (Castetter, 1996)	กระทรวงศึกษาธิการ (2546)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559)	เดือนใจ คล้ายแก้ว (2560)	ธารีนี กิตติกาญจนโสภณ (2560)	สมใจ คงเจริญ (2561)	วิษณุกร แตงแก้ว (2563)	สุชาดา วงษสกุล (2564)	ความถี่
การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	√		√				√	√		√		√	√	√	8*
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง				√	√	√	√	√	√		√	√	√	√	10*
การสร้างขวัญและกำลังใจ										√	√				2
ราชการ								√		√					2
การธำรงรักษาบุคคล	√		√	√		√						√	√	√	7*
วินัยและการรักษาวินัย							√	√				√		√	4
การออกจากราชการ									√			√		√	3
ผลงาน				√	√		√								3
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	√			√	√	√	√	√	√	√	√		√		10*
การพัฒนาบุคลากร	√		√	√		√	√		√	√	√	√	√	√	11*
สร้างความสนใจ					√										1
การปรับปรุงแก้ไข					√						√				2

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบของกระบวนการบริหารบุคคล	บีท (Beach, 1980)	มันดี และ นอ (Mondy & Noe, 1990)	สตอเรย์ (Story, 1991)	คาสซิโอ (Cascio, 1992)	อามสตรอง (Armstrong, 1995)	แคสเทตเตอร์ (Castetter, 1996)	กระทรวงศึกษาธิการ (2546)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559)	เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560)	ธารินี กิตติกาญจนโสภณ (2560)	สมใจ คงเจริญ (2561)	วิษณุกร แตงแก้ว (2563)	สุชาดา วงษสกุล (2564)	ความถี่
เพิ่มเงินเดือน	√													1
การนำระเบียบต่างๆ มาใช้	√													1
การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน						√								1
การให้บริการต่อเนื่อง						√								1
การให้บริการข้อมูลข่าวสาร						√								1
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน						√								1
การจัดบุคคลให้เหมาะกับงาน										√				1
การคัดเลือก						√								1
รวม	**12**	**6**	**5**	**6**	7	**12**	5	8	**8**	6	**6**	**5**	6	92

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตารางที่แสดงออกมาในรูปความถี่จะเห็นได้ว่า ผลการสังเคราะห์กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 33 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นตัวแปรเพื่อการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 5 องค์ประกอบด้วยกันคือ 1. การพัฒนาบุคลากร 2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4. การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง และ 5. การธำรงรักษาบุคคล ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

2.4.6 การพัฒนาบุคลากร

วิภาดา สารัมย์ (2562, หน้า 45) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดี ปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดี เพิ่มพูนประสบการณ์ และความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง จัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการและการสร้างผลงานด้านต่างๆ รวมถึงมีการศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

วรรณิศา อ่อนประสพ (2562, หน้า 99) กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากร ในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะความชำนาญ มีประสบการณ์มีกำลังใจและมีทัศนคติ เจตคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานมีสมรรถภาพในการทำงานสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดี และมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โดยการกำหนดขอบเขตทิศทางและความจำเป็นของการพัฒนา การวางแผนการพัฒนา การเลือกสรรกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคคล และการประเมินผลการพัฒนาบุคคล จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคคล

วิษณุกร แตงแก้ว (2563, หน้า 63) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดี ปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดี เพิ่มพูนประสบการณ์ และความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.4.7 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ณรงค์ ศรีวัฒนกุล (2560, หน้า 35) สรุปว่าการสรรหาบุคลากร หมายถึง การแสวงหา การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถของบุคคลแต่ละคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน และครบจำนวนตามที่องค์การต้องการมาปฏิบัติงาน กระบวนการสรรหาบุคลากร

ธารินี กิตติกาญจนโสภณ (2560, หน้า 56) ว่าการสรรหาบุคลากรคือ ความสามารถของผู้บริหารในการแสวงหาชักจูง กระตุ้น จูงใจ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีทัศนคติตรงตามความต้องการของหน่วยงานเข้ามาทำงานในหน่วยงาน โดยพิจารณาจากการกำหนดนโยบายและวางแผนการวิเคราะห์อัตรากำลัง การกำหนดความต้องการอัตรากำลัง กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการสรรหา กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และการคัดเลือกให้ได้ตัวบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานและให้ได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ

สมใจ คงเจริญ (2561, หน้า 68) กล่าวว่า การสรรหาบรรจุและการแต่งตั้งหมายถึง การที่ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง มีการสรรหาโดยขอความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามระเบียบราชการอย่างเคร่งครัดและมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ การบรรจุทันตามเวลาที่กำหนด คุณวุฒิตรงตามมาตรฐานของตำแหน่ง

วิภาดา สารัมย์ (2562, หน้า 67) กล่าวว่า กลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการกระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสม โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า มีการประชาสัมพันธ์ กำหนดคุณสมบัติ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหา มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะต้องดำเนินการด้วยความยุติธรรม จะส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

วิษณุกร แตงแก้ว (2563, หน้า 75) กล่าวได้ว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการคัดเลือกหรือจัดบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุด สำหรับตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่ง และสำหรับองค์กรให้เข้ามาร่วมทำงาน โดยกระบวนการสรรหาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

สุชาดา วงษสกุล (2564, หน้า 71) กล่าวได้ว่าการสรรหาบรรจุและการแต่งตั้ง หมายถึง การที่สถานศึกษาสรรหาบุคคลให้เข้ารับการบรรจุ และแต่งตั้งตามแผนอัตรากำลังที่ได้กำหนดไว้ โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยยึดหลักความโปร่งใสตรวจสอบได้ การบรรจุทันตามเวลาที่กำหนด คุณวุฒิตรงตามมาตรฐานของตำแหน่ง

วรรณิศา อ่อนประสพ (2562, หน้า 74) กล่าวว่า การสรรหาบุคลากร คือ ความสามารถของผู้บริหารในการแสวงหาชักจูง กระตุ้นจูงใจผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีทัศนคติ ตรงตามความต้องการของหน่วยงานเข้ามาทำงานในหน่วยงาน โดยพิจารณาจากการกำหนดนโยบายและวางแผนการวิเคราะห์อัตรากำลัง การกำหนดความต้องการอัตรากำลัง กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการสรรหา กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และการคัดเลือกให้ได้ตัวบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานและให้ได้ครบตามจำนวนที่ ต้องการ

สรุปว่า การสรรหาบรรจุและการแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งและสำหรับองค์กรให้เข้ามาร่วมทำงานผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยยึดหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การบรรจุทันตามเวลาที่กำหนด คุณวุฒิตรง ตามมาตรฐานของตำแหน่ง จะส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2.4.8 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิภาดา สารัมย์ (2562, หน้า 26) กล่าวว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน โดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจนในการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการสังเกตจดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้รับบำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัลเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การเลื่อนเงินเดือน รวมไปถึงการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อบันทึกเป็นข้อมูลปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน

ฤดี นิยมรัตน์ (2562, หน้า 25) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญเช่นเดียวกับการศึกษาและการฝึกอบรม โดยมีความสำคัญในแง่มุมของการปรับเงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่งมากกว่าที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาพนักงานอย่างจริงจัง จึงพบว่ามีการนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เมื่อใกล้มีการปรับเงินเดือน เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องที่ใช้ประเมินความรู้ความสามารถในการทำงานของพนักงานในหน่วยงานทุกประเภท และเป็นเครื่องชี้วัดความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถของพนักงานและความคาดหวังของหน่วยงาน ซึ่งในการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์มากกว่าเพื่อจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงาน เพราะผลที่ได้จากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานมีคุณค่าต่อการพัฒนางานและมีคุณค่าต่อการบริหารงานดังนี้ 1) ใช้เป็นเครื่องมือในการจดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรม 2) สร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทนพนักงานที่มีผลงานได้มาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐาน 3) รักษาความเป็นธรรมภายในทั้งในด้านการบริหาร

เงินเดือน ค่าตอบแทน และการบริหารงานบุคคล กล่าวว่าคือสามารถพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารงานของ องค์กรจากการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าให้ความสำคัญกับผลงานหรือให้ความสำคัญกับพฤติกรรม 4) ใช้เป็นเครื่องมือสอนงานและพัฒนาพนักงาน ได้แก่ 4.1) ช่วยในการตัดสินใจสนับสนุนพนักงานที่มี ผลงานได้มาตรฐานหรือสูงกว่าให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน 4.2) ช่วยคัดพนักงานที่มีผลงาน ต่ำกว่าออกจากองค์กร 4.3) ทำให้ได้ข้อมูลความต้องการฝึกอบรมและช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ ของการฝึกอบรมสัมมนา 4.4) ช่วยให้ได้ข้อมูลเพื่อการโอนย้าย 4.5) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปรับ เงินเดือนได้อย่างยุติธรรม (Lustily Merit Increases) 4.6) เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) 5) ใช้เป็นเครื่องมือให้พนักงานยึดถือระเบียบ ข้อบังคับร่วมกันอย่างเท่าเทียม 6) ให้พนักงานได้ทราบถึงความรู้ ความสามารถของตนเองในสายตาของผู้บังคับบัญชาและ/หรือเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง 7) เป็นการทดสอบความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา 8) ช่วยวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหาในการกำหนดความต้องการฝึกอบรม ความรอบรู้(Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skills) ของพนักงานและลักษณะการว่าจ้าง เป็นต้น 9) ใช้เป็นข้อมูลในการป้องกันปัญหา ทางการบริหาร

วิษณุกร แตงแก้ว (2563, หน้า 41) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานหมายถึงกระบวนการที่ใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งด้านคุณลักษณะและผลงานที่ได้ปฏิบัติ เทียบเคียงกับมาตรฐานที่วางไว้ โดยอยู่บนรากฐานของความเหมาะสมยุติธรรม เพื่อนำผลที่ประเมินมาใช้ประกอบในการให้รางวัลและผลประโยชน์ เช่น เพื่อพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี และเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ประเมินโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.4.9 การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง

วิภาดา สารัมย์ (2562, หน้า 53) กล่าวว่า กระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร โดยจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน วิเคราะห์ปริมาณงาน กำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน เพื่อช่วยให้องค์การจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อที่จะทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรได้บรรลุเป้าหมาย

ณรงค์ ศรีวัฒนกุล (2560, หน้า 12) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังเป็นการคาดคะเนเกี่ยวกับการกำหนดกำลังคนหรือกำหนดความต้องการด้านบุคคลไว้ล่วงหน้าทั้งในแง่ปริมาณและ

คุณภาพที่หน่วยงานต้องการ ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด เมื่อไร ได้มาจากไหน ด้วยวิธี และเมื่อได้มาแล้วจะเหมาะสมหรือไม่อย่างไร ส่วนการวางแผนและการกำหนดตำแหน่งหมายถึง การกำหนดแผนอัตรากำลังสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นโยบายแผนการดำเนินงาน การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการยึดความสามารถ การยึดหลักคุณวุฒิคุณวุฒิกับประสบการณ์ และ หน้าที่และความรับผิดชอบของงานเพื่อดำเนินการกำหนดตำแหน่งงานในสถานศึกษา

วิษณุกร แตงแก้ว (2563, หน้า 75) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งหมายถึง กระบวนการ วิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการบุคคลของหน่วยงานในอนาคตอย่างเป็นระบบ โดยการกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้น อันได้แก่ ระดับความรู้ความสามารถและทักษะที่สอดคล้องและเพียงพอกับภารกิจ และแผนการดำเนินงานขององค์กรในอนาคต

สมใจ คงเจริญ (2561, หน้า 63) กล่าวว่า การวางแผนและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การที่ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีการกำหนดแนวทาง นโยบายเรื่องกำลังคนเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานรวมถึง การกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน

สุชาดา วงษสกุล (2564, หน้า 96) กล่าวว่า การวางแผนและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การที่สถานศึกษาได้มีการกำหนดแนวทาง นโยบายเรื่องกำลังคนเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานรวมถึงการกำหนด โครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า การวางแผนและกำหนดตำแหน่ง การวางแผนกำลังคนเป็นการคาดการณ์ความต้องการบุคคลของหน่วยงานในอนาคตอย่างเป็นระบบ กำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน เพื่อที่จะทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรได้บรรลุเป้าหมาย

2.4.10 การธำรงรักษาบุคคล

มูนาดียา วาบา (2560, หน้า 71) กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคลากร คือ การที่ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานให้ครูให้ตรงกับความสามารถเป็นธรรม มีการนิเทศงานในโรงเรียนได้รับความร่วมมือและการยอมรับจากครูมีการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน มีการพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนมีความเป็นธรรม ไม่มีเรื่องพวกพ้อง ครูพอใจผลการพิจารณาความชอบของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารออกเยี่ยมถามไถ่ทุกข์สุขครูอย่างสม่ำเสมอ และมีการเสริมขวัญใจกำลังทุกครั้ง ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศในโรงเรียนที่เอื้อต่อการทำงานของครูจัดอบรมด้านความปลอดภัยครู และได้จัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัยแก่ครู

สุชาดา วงษสกุล (2564, หน้า 72) กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคคลดังกล่าว กระบวนการดูแลสนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรให้ดีที่สุด ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่ดี ปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ มีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน การให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็น

ธรรมการยกย่องชมเชยกรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานจัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัย การจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด

สมิต สัชฌุกร (2562, หน้า 65) กล่าวว่า การธำรงรักษาพนักงานมีคุณค่าเป็นพิเศษ ทำให้องค์การมีบุคลากรที่ดีมีความสามารถและความชำนาญจัดเจนเพิ่มจำนวนมากขึ้นอยู่เรื่อย ๆ ลดอัตราการเข้าออกงาน ทำให้ไม่ต้องมีภาระในการสอนงานพนักงานใหม่ เกิดทีมงานที่มั่นคงมีความรักความผูกพันและเข้าใจกัน พนักงานที่มีทักษะในงานสูงสามารถช่วยแบ่งเบาหน้าที่งานให้แก่ผู้บังคับบัญชาได้มากกว่าพนักงานที่อยู่ระหว่างการเรียนรู้งาน ทำให้ไม่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานหรือมีปัญหาน้อยมาก เพราะพนักงานจะมีความชำนาญมากกว่าพนักงานเข้าใหม่ องค์การจะเกิดการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง เพราะมีพนักงานที่รู้งานเป็นงานมีความชำนาญสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานใหม่ ๆ ได้ ทำให้สามารถปลูกฝังทัศนคติที่ดีได้อย่างสม่ำเสมอ ไม่ต้องเริ่มต้นนับหนึ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา อันจะเป็นผลให้สามารถลดเวลาและค่าใช้จ่าย ทำให้ไม่เกิดความติดขัดหยุดชะงัก งานสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานรักงานที่ทำและรักองค์การ เป็นการเตรียมกำลังคนสำหรับอนาคต ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีเพราะมีพนักงานที่ทำงานอยู่กับองค์การเป็นเวลานาน แสดงให้เห็นว่าองค์การให้ความเป็นอยู่ที่ดีมีความอบอุ่นมั่นคง เป็นผลให้มีผู้ต้องการมาสมัครงานใหม่มาก โดยอาศัยพนักงานเก่าช่วยแนะนำกันมา

สมใจ คงเจริญ (2561, หน้า 64) กล่าวว่า การพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร หมายถึง การที่ผู้บริหารได้มีการจัดเตรียมคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานแก่บุคลากร มีการมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากตำแหน่งที่รับผิดชอบโดยตรง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบอย่างเป็นระบบพร้อมกับสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ารับการอบรม การศึกษาต่อ การดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานและการสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

วิษณุกร แตงแก้ว (2563, หน้า 78) กล่าวได้ว่า การธำรงรักษาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่องค์การดำเนินการให้บุคคลอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด เป็นการพยายามรักษาบุคลากรโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรอยู่ในองค์การอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

สุชาดา วงษสกุล (2564, หน้า 82) กล่าวว่า การพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร หมายถึง การที่สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ศึกษาต่อ และแสวงหาความรู้อื่นๆ ที่สนใจนอกจากสายงานตนเอง การดูงานนอกสถานที่เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน และการสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การธำรงรักษาบุคลากร หมายถึง กระบวนการดูแลสนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรให้ดีที่สุด มั่นใจ มีการประเมินการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรม การจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

2.5 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2.5.1 สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเกิดจากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพ.ศ. 2542 และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้การบริหารและการจัดการขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่น และให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไวในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้นตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแกไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธุ์ 2550 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแกไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2551 อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 ตลอดจนประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การกำหนดและแกไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่ประถมศึกษา ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎรธานี เขต 1 ไดถูกประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 1 ประกอบดวยท้องที่ อำเภอเมือง อำเภอกาญจนดิษฐ์ อำเภอดอนสัก อำเภอเกาะพะงันและอำเภอเกาะสมุย โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 1 ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองสุราษฎรธานี (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 98ง หนา57 ประกาศ ณ วันที่ 18 สิงหาคม 2553)

2.5.2 อำนาจหนาที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 1 มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้สอดคลองกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความตองการทองถิ่น

2. วิเคราะหการจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และแจงการจัดสรรงบประมาณที่ไดรับให้หน่วยงานขางตนรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใชจายงบประมาณของหน่วยงานดังกลาว

3. ประสาน สงเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรรวมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผล สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห วิจัย และรวบรวมขอมูลสารสนเทศดานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรดานต่างๆ รวมทั้ง ทรัพยากรบุคคล เพื่อสงเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

8. ประสาน สงเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนทองถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลาย

9. ดำเนินการและประสาน สงเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

10. ประสาน สงเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานดานการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐภาคเอกชนและองค์กรปกครองสวนทองถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

12. ปฏิบัติหนาที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่มิไดระบุให้เป็นหนาที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ไดรับมอบหมาย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

ปิลันธน์ วีระภัทรกุล (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า 1.ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ภาวะผู้นำเชิงสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกแตกต่างกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารทรัพยากรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการจัดการบริหารเวลาเชิงกลยุทธ์ ด้านศิลปะการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ และด้านการบูรณาการนวัตกรรมและเทคโนโลยี 2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 2) ปัจจัยด้านการสร้างความไว้วางใจในองค์กร 3) ปัจจัยด้านทัศนคติเชิงบวกในการททำงาน 4) ปัจจัยด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ 5) ปัจจัยด้าน ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร

ธารินี กิตติกาญจนโสภณ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60, ด้านเทคโนโลยี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52, ด้านคน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และด้าน วัฒนธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วน 2) การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ด้าน การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.56 ด้านการจัดบุคลากร ให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบกับด้านการให้คำปรึกษาและ แก้ไขปัญหาการท างานให้แก่ครู และบุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และด้านการสรรหาบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และทั้งนี้ 3) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีอิทธิพลส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ดังสมการ Ytot = .977 + .545 X1 +.705 X2 +.719 X3 +.495 X4 โดยด้านเทคโนโลยี (X2) และด้านคน (X3) มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในระดับสูง เท่ากับร้อยละ 49.70 และร้อยละ 51.70

รอซียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 92-96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานีผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานีในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน 3) ประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานีในด้านจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะ ของการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาอันเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ ตลอดจนเป็นผู้นำที่มีไหวพริบดีในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดแบบเดิมๆ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาที่มี คุณภาพ ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่นผ่อนปรน สามารถ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลาและ สถานที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยสามารถ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นนักแก้ปัญหาได้ดีทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้นำที่มีศักยภาพจะต้องมีทักษะในด้านการ พัฒนาภาวะผู้นำคือ มีทักษะในด้านความรู้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นกำลังใจที่สำคัญในสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม และด้านความ ไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้กับคณะครูในการจัดการเรียนการสอน หรือแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและผู้บริหารควรเปิดโอกาสและยอมรับ ความคิดเห็นของบุคลากรในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ

พระสุรศักดิ์ เขมจาโร (หลงอาจ) (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาอำเภอวาปีปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาอำเภอวาปีปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำได้ ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการนิเทศการศึกษาตามลำดับ การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาอำเภอวาปีปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามระดับ การศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการ

บริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาอำเภอวาปีปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 พบว่า ผู้บริหารควรความเป็นผู้มีน้ำใจ ไม่นิ่งดูดาย รู้จักสงเคราะห์และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา มีจิตใจโอบอ้อมอารีมีน้ำใจ มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น ผู้บริหารควรยกย่องและชมเชยบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่กล่าววาจาล่วงเกินหรือดูถูกผู้ใต้บังคับบัญชา

สมใจ คงเจริญ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี ผลวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำศูนย์ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรีโดยรวมอยู่ ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาด้านการ สร้างบารมีด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2. การบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ 3. ภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัด นนทบุรี มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับสูง ($r = .72^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรสุดา แก้วสุวรรณ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนวัดประตูใหญ่ อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนวัดประตูใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งด้านวิสัยทัศน์ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านความ ยืดหยุ่น ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา และด้านการปฏิบัติสู่เป้าหมาย และกลุ่มเป้าหมาย มีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน 2) ผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลุ่มเป้าหมาย สามารถระบุเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถรับรู้และเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น กลุ่มเป้าหมายรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองเมื่อเผชิญกับปัญหาและมีแนวทาง ในการแก้ไขด้านการมีแรงจูงใจ กลุ่มเป้าหมายได้เรียนรู้ถึงความต้องการของตนเอง พร้อมทั้งยังสามารถหา แนวทางให้บรรลุความต้องการได้ ด้านการมีจินตนาการ กลุ่มเป้าหมายมีความกระตือรือร้น คิดได้ หลายทิศทางหลายแง่มุม มีลักษณะของความคิดแปลกใหม่ มีความสามัคคีปรองดองช่วยให้งานเกิดความสำเร็จ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา กลุ่มเป้าหมายมีความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ และสามารถใช้ความรู้กับประสบการณ์ที่ผ่านมาแก้ปัญหาได้ ด้านการปฏิบัติสู่เป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายรับรู้ความสามารถของตนเองช่วยให้เกิดการเรียนรู้และหาแนวทาง ในการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ และ 3) การประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนวัดประตูใหญ่หลังพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนา และกลุ่มเป้าหมายการวิจัยมีระดับความพึงพอใจในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ มากที่สุด

เตือนใจ สุนุกุล (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้แก่ (1) ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิ ภาพ โดยศึกษาแบบอย่าง วิธีการ เทคนิคต่างๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เก็บข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อนำมาประยุกต์ ใช้ได้อย่างเหมาะสม (2) ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ฝึกวางแผน หมั่นพัฒนาตัวเองแก้ไข หาข้อดีข้อเสีย มีการไตร่ตรอง ทบทวนความคิดก่อนการตัดสินใจ สร้างวิธีการใหม่ๆ และหาแนวทางในการดำเนินงานให้มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ด้านแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษาอย่างสมอต้นเสมอปลาย ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้กับตนเอง ครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองให้สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ (4) ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน ด้วยวิธีที่หลากหลายตามสถานการณ์ โดยการเพิ่มการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มากขึ้น ใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน ปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

อัยรีน สมาแอ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาด ของสถานศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดย ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

วิภาดา สารัมย์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครู ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่อประสานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าศึกษา อบรม สัมมนาในหลักสูตรต่างๆ การขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้คำยกย่องชมเชยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการฝ่ายอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมและความปลอดภัย รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศกำกับติดตาม บันทึกข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความถูกต้องมีความยุติธรรม วิเคราะห์เก็บรวมรวมข้อมูล พฤติกรรมของข้าราชการครู และบุคลากร ปลูกฝังแนวคิดเจตคติที่ดีในการประชุมครู ให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู

วิษณุกร แตงแก้ว (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบขายความคิด ภาวะผู้น้ำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน 2) ประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคำเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 3) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบขายความคิด ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ได้ร้อยละ 43 (R2 = 0.43) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จตุพร ศรีลานคร (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานสงเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดรอยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและกาศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคล 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ ด้านการวางแผนงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในภาพโดยรวมและด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับอายุ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 3. ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและกาศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าควรประชุมชี้แจงนโยบายการวางแผนการทำงานนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงตามความสามารถอย่างเหมาะสม และชัดเจน มีความยุติธรรมในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน สำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ โดยเน้นหลักสูตรที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง จัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร การตรวจสอบ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและแจ้งผลการประเมินให้ทราบทุกครั้ง

สุธิดา วงษสกุล (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารการจัดการความรูเชิงบูรณาการหลักสาราณียธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สงผลตอการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบวา 1. การบริหารการจัดการความรู้เชิงบูรณาการหลักสาราณียธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ 3. การบริหารการจัดการความรู้เชิงบูรณาการหลักสาราณียธรรมของผู้บริหารโดยภาพรวมส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วายุภักษ์ สิริกาญจนสกุล (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการบริหารตนเอง สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ และสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 2. การบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การพัฒนา การวางแผนกำลังคน การให้ความ ยุติธรรม ความมั่นคงในงาน การนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูล ข่าวสาร การคัดเลือก การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การสรรหา และการเจรจาต่อรอง 3. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะในการบริหารตนเอง และสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสมรรถนะในการสื่อสารและสมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ประวิทย์ ปานทอง (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ตามหลักไตรสิกขากับการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้าน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมจริยธรรม ตามลำดับ 2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการส่งเสริม การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้าน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามลำดับ 3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์การบริหารเชิงกลยุทธ์ตามหลักไตรสิกขากับการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านไตรสิกขา และด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง และด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายได้ร้อยละ 29.0 ในแต่ละด้านได้ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังอยู่ที่ 0.70 2) ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมจริยธรรม อยู่ที่ 0.67 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ที่ 0.68 และ 4) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ที่ 0.17

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โดโรธี ซิสก์ (Dorothy, 2001, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร การศึกษาระดับกลาง ระดับอาวุโส และระดับสูง (CEOs) ในสหรัฐอเมริกาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ เชิงลึก ผลการศึกษาพบว่า มียุทธศาสตร์ทั้งหมด 4 ประการที่จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบ ด้วย 1. การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นที่สำคัญ 2.การให้อำนาจในการทำงานแก่ทุก ฝ่าย 3. การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ 4. การอำนวยความสะดวกต่างๆในการปฏิบัติงาน

สเติร์นเบิร์ก โรเบิร์ต (Sternberg, 2006, Abstract) ในฐานะสมาชิกของสมาคมผู้บริหารสถานศึกษาแห่ง แคลิฟอร์เนียได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหาร สถานศึกษาผลการศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาดมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการ วิเคราะห์ความคิดของตนและของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

สเติร์นเบิร์ก (Sternberg, 2006, Abstract) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาดมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริงมีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของตนและของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

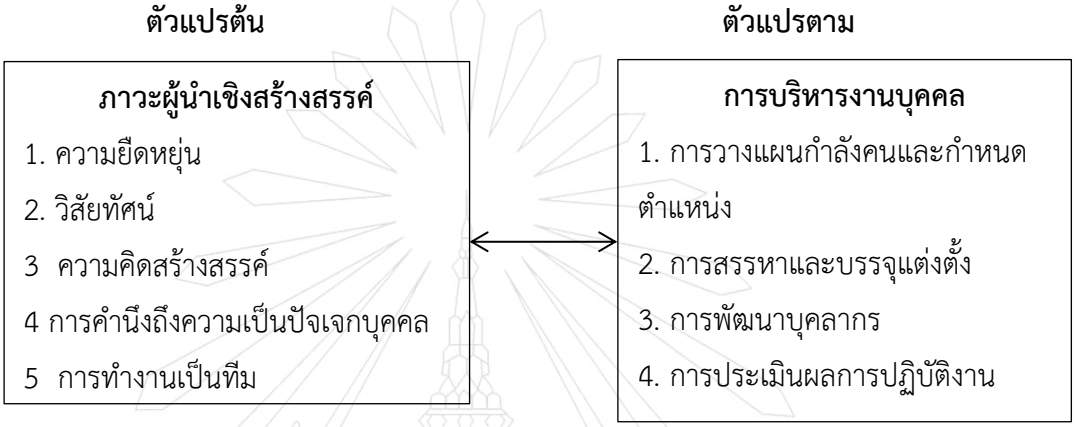
ลาร์สัน (Larsson, 2007, Abstract) ได้ศึกษาปัจจัยความสำเร็จของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำที่สร้างสรรค์จะมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) มุ่งเน้นผลลัพธ์และความสำเร็จของ องค์กรให้เกิดในระยะเวลาอันสั้น 2) ให้ความสำคัญกับลูกค้าขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ 3) ให้ ความสำคัญกับกลยุทธ์และมุ่งเน้นผลงานขององค์กร และ 4) สร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่เข้มแข็งเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์

โอลส์สัน (Olsson, 2012, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำความคิดสร้างสรรค์และทฤษฎีการแลกเปลี่ยน ระหว่างผู้นำและสมาชิก ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ได้โดย การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงการพัฒนาและสนับสนุนด้าน แหล่งทรัพยากรความรู้ ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานที่สูงขึ้นอีกด้วย

เจสสิก้าและแมนนิงเจอร์ (Jessica and Manninger, 2012, Abstract) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำ เชิงจรรยาบรรณในความเป็นครูใหญ่: การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่าเรื่องศีลธรรมจรรยา เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำทางการศึกษา ที่จะต้องประพฤติตนเป็นคนดีมีศีลธรรมเพราะต้อง รับผิดชอบต่อความประพฤติที่ดีงามของนักเรียน พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างน้อย 5 ด้าน ระหว่าง บทบาทของผู้นำทางการศึกษา และแนวทางการปฏิบัติเชิงจริยธรรมที่เหมาะสม บ่งบอกว่าเรื่อง จริยธรรมมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ประจำวันของผู้บริหารอย่างแน่นอน จริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมีผลกระทบโดยตรงต่อความสำเร็จของการบริหารงานโรงเรียน ช่วยทำให้ครูมีผลผลิตเชิง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงมากขึ้น เมื่อมีตัวแบบแห่งการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง ทำให้สามารถ กำหนดมาตรฐานแห่งการปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงานที่เน้นหลักเชิงคุณธรรมได้สูงมากซึ่งจะส่งผลดี โดยตรงต่อนักเรียน ในทุกระดับการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณธรรมจริยธรรมอย่างสูงยิ่งใน แง่ของความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ทุกเวลา

2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาขอแสนอกรอบแนวคิดของการศึกษาดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา เอกสาร วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการเก็บวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 1,463 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร ครู ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 302 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนโดยเทียบสัดส่วน (Proportional Multi-Stage Random Sampling) ตามขั้นตอนดังนี้

1) ทำการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง **เครจซี่และมอร์แกน** (Krejcie and Morgan, 1970, p. 607-610) จากประชากรจำนวน 1,463 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 302 คน

2) หาขนาดกลุ่มตัวอย่างของประชากรตามสัดส่วนของบุคลากรด้วยการเปรียบเทียบสัดส่วน กำหนดขนาดของกลุ่มเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนบุคลากร เพื่อให้ได้ข้อมูล มีลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากร โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งใช้จำนวนผู้บริหาร ครู ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เป็นระดับในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอ} = \frac{\text{กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
เมืองสุราษฎร์ธานี	421	87
กาญจนดิษฐ์	503	104
ดอนสัก	165	34
เกาะสมุย	280	58
เกาะพะงัน	94	19
รวม	**1,463**	302

เมื่อได้จำนวนตัวอย่างตามที่กำหนดแล้ว การเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวนตามต้องการโดยไม่มีหลักเกณฑ์ กลุ่มตัวอย่างจะเป็นใครก็ได้ที่สามารถให้ข้อมูลได้ (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2553, หน้า 98)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire)ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยแบ่งเป็น 5 ด้านได้แก่

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

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของ (สุภาเพ็ญ จริยะเศรษฐ์ ,2542) และ(นภาภรณ์ จันทรศัพท์ และคณะ, 2546)

ซึ่งปรับปรุงมาจากวิธีของลิเคิร์ท (Likert) โดยผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาข้อความในแต่ละข้อความว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับใดโดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

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

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบวิธีของลิเคิร์ท (Likert) โดยผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาข้อความในแต่ละข้อความว่าสถานศึกษามีการจัดการความรู้อยู่ในระดับใด โดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการตามลำดับขั้นดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคล

2. สร้างตารางกำหนดการปฏิบัติ และสังเคราะห์ตารางตัวแปรการวิจัย กำหนดขอบเขตข้อคำถามตามตัวแปรที่ศึกษา

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคล เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาเอกสาร ตำรา เอกสารสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยเกี่ยวข้องกับ แล้วสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมขอบข่ายการวิจัยและนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาการบริหารการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษา

2) มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา 4 ปีขึ้นไป พิจารณาความสมบูรณ์ถูกต้องตามหลักวิชา และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) แล้วนำผลการพิจารณามาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คนตามวิธีการของ Rovinelli และ Hambleton (1978 อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, 2546, หน้า 140)

+1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามโครงสร้างที่ระบุไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามโครงสร้างที่ระบุไว้

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามโครงสร้างที่ระบุไว้

4. คัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, 2546, หน้า 140) ส่วนข้อคำถามที่ขาดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา อาจจะถูกตัดทิ้งไปหรือต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขใหม่ตามข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผลการหาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มีความเห็นว่าแบบสอบถามเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีความสอดคล้องกับตัวแปรทั้ง 10 ด้าน แต่ละข้อ เท่ากับ 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่งเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

6.นำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน

7.นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ที่ผ่านการทดลอง มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coeffcient) ของ Cronbach (1990 อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, 2546, หน้า 140) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัย ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ส่งถึงครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. ส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษาด้วยตนเอง และขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามให้ส่งแบบสอบถามคืนหลังจากได้รับแบบสอบถามแล้ว 2 สัปดาห์ หรือเมื่อทำแบบสอบถามเสร็จ โดยส่งกลับผู้วิจัยโดยตรง

3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืนมาตรวจสอบ ความถูกต้อง สมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลแล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อทราบระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2547, หน้า 104)

4.51 – 5.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2547, หน้า 104)

4.51 – 5.00 หมายความว่า การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายความว่า การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายความว่า การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายความว่า การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายความว่า การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันต์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficients) การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำหนดไว้ 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 117)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.60 – 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.40 – 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.20 – 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.20 – 0.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

4. ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553, 370) ดังนี้

4.1 ตรวจสอบการแจกแจงของกลุ่มประชากร (Normality) ด้วยวิธีการทดสอบ One Simple Kolomogrov – smirnov Test พบว่า มีค่ามากกว่านัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงปกติเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

4.2 ตรวจสอบความเป็น Linearlity ดูความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงของตัวแปร ตรวจสอบจากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ rxy พบว่าตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

4.3 ตรวจสอบตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553, 370) พิจารณาจากค่า Varianec Inflation Factor (VIF) ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 10 พบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่าเท่ากับ 4.154 และพิจารณาจากค่า Tolerance ซึ่งต้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0 > 1 พบว่า ค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด คือ 0.042 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

4.4 ตรวจสอบความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนทุกค่า การสังเกตที่ได้จากการพยากรณ์ (Homoscedasticity)

4.4.1 กราฟ Normal Prob. Plot มีการแจกแจงแบบปกติ มีการเรียงตัวใกล้เส้นตรง เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

4.4.2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 โดยพิจารณาจากค่า Residual มีค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Residual) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าใกล้เคียงหรือเท่ากับศูนย์ เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

4.4.3 มีความแปรปรวนคงที่ โดยพิจารณาจากกราฟ Scatterplot มีลักษณะเป็นแนวสี่เหลี่ยมผืนผ้า เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

4.4.4 ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (ไม่เกิด Autocorrelation) พิจารณาค่า Durbin – Watson เท่ากับ 1.516 ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 2 สรุปได้ว่า ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

จากข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณต่อไป

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

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและโครงสร้าง (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตร ดังนี้ (ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, 2546, หน้า 140)

$$IC = \frac{\sum R}{N}$$

IC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, 2546, หน้า 140)

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

เมื่อ

α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

s_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

s_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามรายข้อ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2547, หน้า 104)) ดังนี้

$\bar{x}$ = $\frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n} x_i$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum_{i=1}^{n} x_i$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนคะแนนทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในกรณีข้อมูลมีการแจกแจงความถี่ สามารถหาได้จากสูตร

สูตรที่ 1. $\mathrm{S.D.} = \sqrt{\frac{\sum f(x-\bar{x})^2}{(n-1)}}$ หรือ สูตรที่ 2. $\mathrm{S.D.} = \sqrt{\frac{n\sum fx^2-(\bar{x})^2}{n(n-1)}}$

S.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

f คือ ความถี่

x คือ จุดกึ่งกลางชั้น

$\bar{x}$ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

n คือ จำนวนข้อมูล

2.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Peason' Product Moment Correlation Coefficient) ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 117)

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

เมื่อ rxy หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับ ตัวแปร y

เมื่อ r = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$ = ผลรวมของคะแนนชุด x

$\sum Y$ = ผลรวมของคะแนนชุด y

$\sum X^2$ = แทนผลรวมของคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ = แทนผลรวมของคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum' XY$ = แทนผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y

n = จำนวนคนหรือสิ่งที่ศึกษา

2.4 การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Test of Correlation Coefficient) โดยใช้สูตร ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 117)

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{1-r^2}$$

เมื่อ t แทน ค่าของการแจกแจงแบบที (t-Distribution)

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2.5 ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Correlation Coefficient) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553, 370) ดังนี้

$$R_{12\ldots k\,.y} = \beta_1 r_{y_1} + \beta_2 r_{y_2} + \beta_3 r_{y_3} + \cdots + \beta_k r_{y_k}$$

เมื่อ $R_{12\ldots k\,.y}$ แทนค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรเกณฑ์ (y) กับตัวแปรพยากรณ์ (1),(2),(3),...,(k)

2.6 การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ใช้การทดสอบค่า (F-test) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2547)

$$F = \left(\frac{R^2}{1-R^2}\right)\left(\frac{N-k-1}{K}\right)$$

เมื่อ F แทน ค่าแจกแจงของค่า F

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

N แทน จำนวนสิ่งที่ศึกษา

K แทน จำนวนพยากรณ์

2.7 สร้างสมการพยากรณ์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการแบบขั้นตอน (Stepwise Method) แล้วสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานจากสมการ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553, 370) ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

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

เมื่อ $\hat{Y}$ แทน คะแนนพยากรณ์ของตัวเกณฑ์ (ตัวแปรตาม)

a แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$b_1, b_2, \ldots, b_k$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง k

$X_1, X_2, \ldots, X_k$ แทน ค่าของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง k ตามลำดับ

k แทน จำนวนตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = \beta_1Z_1 + \beta_2Z_2 + \beta_3Z_3 \ldots + \beta_kZ_k$$

เมื่อ $\hat{Z}$ แทน คะแนนพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\beta_1, \beta_2, \beta_3 \ldots, \beta_k$ แทน สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

$Z_1, Z_2, Z_3 \ldots, Z_k$ แทน คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

k แทน จำนวนตัวพยากรณ์

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ และตารางประกอบการบรรยายตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ ดังนี้

$\overline{X}$ แทนค่า คะแนนค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทนค่า ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทนค่า จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

p แทนค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

(r) แทนค่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

* แทนค่า ความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทนค่า ความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

X_1 แทนค่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่น

X_2 แทนค่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์

X_3 แทนค่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดสร้างสรรค์

X_4 แทนค่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

X_5 แทนค่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีม

Y_1 แทนค่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนด้านการพัฒนาบุคลากร

Y_2 แทนค่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

Y_3 แทนค่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

Y_4 แทนค่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง

Y_5 แทนค่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนด้านการธำรงรักษาบุคคล

a แทนค่า คงที่ของสมการพยากรณ์

b แทนค่า สัมประสิทธิ์การถดถอยของสมการพยากรณ์

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยยึดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายโดยใช้สมการพยากรณ์เพื่อพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	136	45.03
หญิง	166	54.96
รวม	**302**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 54.96 และเพศชาย จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 45.03

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	60	19.87
อายุ 31 – 40 ปี	64	21.19
อายุ 41 – 50 ปี	128	42.38
อายุ 51 ปี ขึ้นไป	50	16.56
รวม	**302**	**100.00**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 42.38 รองลงมามีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.19 และน้อยที่สุดมีอายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 50 คนคิดเป็นร้อยละ 16.56

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	158	52.32
ปริญญาโท	131	43.37
ปริญญาเอก	13	4.30
รวม	**302**	**100.00**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 52.32 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 43.37 และน้อยที่สุดมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 4.30

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	84	27.81
6 – 10 ปี	96	31.79
11 – 15 ปี	68	22.52
16 – 20 ปี	28	9.27
ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป	26	8.61
รวม	**302**	**100.00**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 6– 10 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 31.79 มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 27.81 ประสบการณ์การทำงาน 11–15 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.52 ประสบการณ์การทำงาน 16–20 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.27 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.61

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตารางที่ 4.5 **แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวม**

(n = 302)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
1. ด้านความยืดหยุ่น	4.40	0.20	4	มาก
2. ด้านวิสัยทัศน์	4.47	0.21	3	มาก
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.38	0.26	5	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.56	0.18	2	มากที่สุด
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.60	0.23	1	มากที่สุด
รวม	4.48	0.09	-	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.60 , S.D. = 0.23) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.18) และด้านวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.21) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.26) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 **แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านความยืดหยุ่น**

(n = 302)

ด้านความยืดหยุ่น	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
1. มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	4.32	0.54	4	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการปฏิบัติงาน สามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	4.44	0.55	3	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในกระบวนการทำงานของคณะครูทุกคนที่ทำงานร่วมกัน รับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการมอบหมายงาน	3.85	0.61	5	มาก
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับผู้ร่วมงานในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง	4.55	0.49	2	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในพฤติกรรมการแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ ทั้งของตนเองและผู้อื่น	4.86	0.34	1	มากที่สุด
โดยรวม	4.40	0.20	-	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในพฤติกรรมการแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ ทั้งของตนเองและผู้อื่น ($\overline{X}$ = 4.86, S.D. = 0.34) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับผู้ร่วมงานในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในกระบวนการทำงานของคณะครูทุกคนที่ทำงานร่วมกัน รับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการมอบหมายงาน ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4.7 **แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์**

(n = 302)

ด้านวิสัยทัศน์	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.32	0.52	4	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษาเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา	4.16	0.64	6	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา	4.77	0.49	2	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กรเพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ มีความเพียรพยาม มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ	4.57	0.49	3	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมหลักของโรงเรียนอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง	4.79	0.40	1	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นเสนอแนะ แล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์	4.19	0.53	5	มาก
โดยรวม	**4.47**	**0.21**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมหลักของโรงเรียนอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง ($\overline{X}$ = 4.79, S.D. = 0.40) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.77, S.D. = 0.49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษาเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.8 **แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์**

(n = 302)

ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาการส่งเสริมความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ๆขึ้น โดยอาศัยประสบการณ์เดิมและพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ ซึ่งมีความสำคัญและมีคุณค่า	4.73	0.44	1	มากที่สุด
2. ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้น ให้ครูและบุคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ โดยการระดมพลัง สมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ	4.66	0.47	2	มากที่สุด
3. ผู้บริหารตั้งเป้าหมายในการสร้างสรรค์งานและทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.94	0.56	4	มาก
4. ผู้บริหารนำผลการคิดวิเคราะห์มาสร้างสรรค์งานใหม่ให้กับหน่วยงาน	4.28	0.52	3	มาก
5. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนางานไปในรูปแบบใหม่	4.28	0.52	3	มาก
โดยรวม	**4.38**	**0.26**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาการส่งเสริมความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ๆขึ้น โดยอาศัยประสบการณ์เดิมและพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ ซึ่งมีความสำคัญและมีคุณค่า ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.44) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้น ให้ครูและบุคคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ โดยการระดมพลัง สมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.47) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารตั้งเป้าหมายในการสร้างสรรค์งานและทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = 0.56)

ตารางที่ 4.9 **แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล**

(n = 302)

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังกับบัญชาโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล	4.72	0.44	3	มากที่สุด
2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสนใจ	4.38	0.54	5	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการสัมมนาอบรม เพื่อสร้างประสิทธิในการทำงาน	4.79	0.40	2	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.10	0.64	6	มาก
5. ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	4.49	0.50	4	มาก
6. ผู้บริหารสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลได้ดี	4.86	0.34	1	มากที่สุด
โดยรวม	**4.56**	**0.18**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลได้ดี ($\overline{X}$ = 4.86, S.D. = 0.34) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการสัมมนาอบรมเพื่อสร้างประสิทธิในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.79, S.D. = 0.40) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.10 **แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม**

(n = 302)

ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.83	0.37	1	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจแรงจูงใจให้สมาชิกในทีมงานภายในสถานศึกษาร่วมมือกันทำงาน	4.76	0.42	2	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมการทำงานเป็นทีม	4.29	0.53	5	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางบวก	4.64	0.48	3	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รับฟัง และร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม	4.50	0.50	4	มาก
โดยรวม	**4.60**	**0.23**		**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\overline{X}$ = 4.83, S.D. = 0.37) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจแรงจูงใจให้สมาชิกในทีมงานภายในสถานศึกษาร่วมมือกันทำงาน ($\overline{X}$ = 4.76, S.D. = 0.42) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.53)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวม

(n = 302)

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน	ระดับการบริหารงานบุคคล			
	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
1. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.88	0.21	2	มากที่สุด
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.97	0.07	1	มากที่สุด
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.78	0.19	4	มากที่สุด
4. ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	4.84	0.15	3	มากที่สุด
5. ด้านการธำรงรักษาบุคคล	4.47	0.22	5	มาก
รวม	4.79	0.08	-	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.79, S.D. = 0.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\overline{X}$ = 4.97, S.D. = 0.07) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.88, S.D. = 0.21) และด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 4.84, S.D. = 0.15) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการธำรงรักษาบุคคล ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.22) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร

(n = 302)

ด้านการพัฒนาบุคลากร	การบริหารงานบุคคล			
	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารได้กำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของสถานศึกษา	4.90	0.29	2	มากที่สุด
2. ผู้บริหารดำเนินการจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.86	0.33	3	มากที่สุด
3. ผู้บริหารให้คำปรึกษาในการพัฒนาตนเองของครู และบุคลากรในสถานศึกษา	4.93	0.24	1	มากที่สุด
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสศึกษาต่อ หรือเข้ารับการฝึกอบรม	4.90	0.29	2	มากที่สุด
5. ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผล ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ที่ได้รับการพัฒนา	4.83	0.37	4	มากที่สุด
โดยรวม	**4.88**	**0.21**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.88, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาในการพัฒนาตนเองของครู และบุคลากรในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.93, S.D. = 0.24) รองลงมาคือ ผู้บริหารได้กำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากร ที่สอดคล้องกับความตองการพัฒนาขอสถานศึกษา และผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสศึกษาต่อ หรือเข้ารับการฝึกอบรม ($\overline{X}$ = 4.90, S.D. = 0.29) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผล ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ที่ได้รับการพัฒนา ($\overline{X}$ = 4.83, S.D. = 0.37)

ตารางที่ 4.13 **แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง**

(n = 302)

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	การบริหารงานบุคคล			
	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
1. มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง	4.96	0.17	2	มากที่สุด
2. มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้	5.00	0.00	1	มากที่สุด
3. มีการดำเนินการสรรหาเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด	5.00	0.00	1	มากที่สุด
4. วิธีการสรรหาบุคลากรมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ถูกต้อง	4.96	0.17	2	มากที่สุด
5. คุณวุฒิของบุคลากรที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตรงตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง	4.96	0.17	2	มากที่สุด
โดยรวม	**4.97**	**0.07**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.97, S.D. = 0.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และ มีการดำเนินการสรรหาเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด ($\overline{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) รองลงมาคือ มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง, วิธีการสรรหาบุคลากรมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ถูกต้อง และ คุณวุฒิของบุคลากรที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตรงตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง($\overline{X}$ = 4.96, S.D. = 0.17)

ตารางที่ 4.14 **แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

(n = 302)

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	การบริหารงานบุคคล			
	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานขาราชการครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.93	0.24	1	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาและมีความเสมอภาคเป็นธรรม	4.81	0.38	3	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชนในการแกไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น	4.84	0.36	2	มากที่สุด
4. ผู้บริหารแจ้งผลการประเมินบุคลากรให้บุคลากรทราบทุกครั้ง	4.75	0.43	4	มากที่สุด
5. บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	4.56	0.49	5	มากที่สุด
โดยรวม	**4.78**	**0.19**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานขาราชการครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.93, S.D. = 0.24) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชนในการแกไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น ($\overline{X}$ = 4.84, S.D. = 0.36) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.38)

ตารางที่ 4.15 **แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง**

(n = 302)

ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	การบริหารงานบุคคล			
	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
1. มีการวางแผนเพื่อให้ได้อัตรากำลังที่เพียงพอต่อกา ปฏิบัติงาน	4.97	0.17	1	มากที่สุด
2. นโยบายเรื่องอัตรากำลังมีความชัดเจน	4.87	0.33	3	มากที่สุด
3. มีการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน	4.97	0.17	1	มากที่สุด
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่างๆ และเสนอข้อคิดเห็น	4.93	0.24	2	มากที่สุด
5. ผู้บริหารวางแผนการใช้บุคลากรให้ไดประโยชนสูงสุด	4.49	0.50	4	มาก
โดยรวม	4.84	0.15	-	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.84, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้มีการวางแผนเพื่อให้ได้อัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และ มีการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.97, S.D. = 0.17) รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่างๆ และเสนอข้อคิดเห็น ($\overline{X}$ = 4.93, S.D. = 0.24) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารวางแผนการใช้บุคลากรให้ไดประโยชนสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.84, S.D. = 0.50)

ตารางที่ 4.16 **แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการธำรงรักษาบุคคล**

(n = 302)

ด้านการธำรงรักษาบุคคล	การบริหารงานบุคคล			
	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
1. มีกระบวนการดูแล สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรที่ชัดเจน (ที่เป็นระบบชัดเจน)	4.73	0.44	2	มากที่สุด
2. มีการสร้างประสบการณ์ ความรู้ที่ดี เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ	4.83	0.36	1	มากที่สุด
3. มีการให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรม	3.96	0.67	5	มาก
4. การยกย่องชมเชยกรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ	4.47	0.49	3	มาก
5. มีการจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงาน	4.35	0.55	4	มาก
โดยรวม	**4.47**	**0.22**		**มาก**

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการธำรงรักษาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้มีการสร้างประสบการณ์ ความรู้ที่ดี เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ ($\overline{X}$ = 4.83, S.D. = 0.44) รองลงมาคือ มีกระบวนการดูแล สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรที่ชัดเจน (ที่เป็นระบบชัดเจน) ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรม ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.67)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

(n = 302)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านการพัฒนาบุคลากร (Y_1)	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y_3)	ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง (Y_4)	ด้านการธำรงรักษาบุคคล (Y_5)	การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
1. ด้านความยืดหยุ่น (X_1)	-0.042	-0.102	0.088	0.206**	-0.006	0.077
2. ด้านวิสัยทัศน์ (X_2)	0.043	-0.099	0.195	-0.027	-0.025	0.073
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_3)	0.357**	-0.036	0.159**	-0.050	0.103	0.301**
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	-0.216**	-0.093	-0.009	0.198**	0.323**	0.124*
5. ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)	-0.097	0.009	-0.035	0.109	-0.339**	-0.217**
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	**0.066**	**-0.135***	**0.185****	**0.172****	**0.004**	**0.169****

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวม (r = 0.169) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด และรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร (r = 0.357) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการธำรงรักษาบุคคล(r = 0.339) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง (r = 0.198)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด (r = 0.169) อย่างมีในสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกันกับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร

(n = 302)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความยืดหยุ่น (X_1)	-0.042	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ด้านวิสัยทัศน์ (X_2)	0.043	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_3)	0.357**	ความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	-0.216**	ความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
5. ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)	-0.097	ไม่มีความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	**0.066**	**ไม่มีความสัมพันธ์**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร (r = 0.357) ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร (r = 0.216)

ตารางที่ 4.19 **แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง**

(n = 302)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	**การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)**	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความยืดหยุ่น (X_1)	-0.102	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ด้านวิสัยทัศน์ (X_2)	-0.099	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_3)	-0.036	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	-0.093	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)	0.009	ไม่มีความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	**-0.135***	**ความสัมพันธ์ต่ำมาก**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่ำมาก (r = 0.135) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีคู่ใดที่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(n = 302)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	**การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y_3)**	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความยืดหยุ่น (X_1)	0.088	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ด้านวิสัยทัศน์ (X_2)	0.195	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_3)	0.159**	ความสัมพันธ์ต่ำมาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	-0.009	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)	-0.035	ไม่มีความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	**0.185****	**ความสัมพันธ์ต่ำมาก**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ต่ำมาก (r = 0.185) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (r = 0.159) ส่วนคู่อื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง

(n = 302)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง (Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความยืดหยุ่น (X_1)	0.206**	ความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
2. ด้านวิสัยทัศน์ (X_2)	-0.027	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_3)	-0.050	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.198**	ความสัมพันธ์ต่ำมาก
5. ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)	0.109	ไม่มีความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	**0.172****	**ความสัมพันธ์ต่ำมาก**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ต่ำมาก (r = 0.172) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง (r = 0.206) ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง (r = 0.198)

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการธำรงรักษาบุคคล

(n = 302)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการธำรงรักษาบุคคล (Y_5)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความยืดหยุ่น (X_1)	-0.006	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ด้านวิสัยทัศน์ (X_2)	-0.025	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_3)	0.103	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.323**	ความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
5. ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)	-0.339**	ความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	**0.004**	**ไม่มีความสัมพันธ์**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการธำรงรักษาบุคคล โดยภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการธำรงรักษาบุคคล (r = 0.339) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการธำรงรักษาบุคคล (r = 0.323)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายโดยใช้สมการพยากรณ์เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณ

(n = 302)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.323[a]	.104	.089	.07678	1.516

a. Predictors: (Constant), ด้านความยืดหยุ่น , ด้านวิสัยทัศน์, ด้านความคิดสร้างสรรค์, ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม

b. Dependent Variable: การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

จากตารางที่ 4.23 แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ R = .323

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ (R Square) = .104

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) = .089

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย (Std. Error Square) = .07678

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา = 4.536 (ค่าคงที่) + -0.069 (ด้านความยืดหยุ่น) + .-0.077(ด้านวิสัยทัศน์) + 0.00 (ด้านความคิดสร้างสรรค์) + -0.055 (ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล) + -0.113 (ด้านการทำงานเป็นทีม) จะได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ R = .323 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ (R Square) = .104 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) = .089 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย (Std. Error Square) = .07678

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยโดยใช้สมการพยากรณ์เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

(n = 302)

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่(Constant)	4.536	.224		20.278	.000
1. ด้านความยืดหยุ่น (X_1)	-.069	.032	-.180	-2.139	.033
2. ด้านวิสัยทัศน์ (X_2)	-.077	.031	-.206	-2.503	.013
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_3)	.000	.000	.000	.000	.000
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(X_4)	-.055	.033	-.128	-1.672	.096
5. ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)	-.113	.023	-.324	-4.826	.000

b. Dependent Variable: การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

จากตารางที่ 4.24 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

สมการ $y = a + B (X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + X_5)$

$y = 4.536 + -0.069(X_1) + .-0.077(X_2) + 0.00 (X_3) + -0.113 (X_5)$

ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการ $\hat{Z} = a + B (X_1 + X_2 + X_5)$

$\hat{Z} = -0.180 (X_1) + -0.206 (X_2) + -0.324 (X_5)$

แสดงว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้ คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น (X_1) ด้านวิสัยทัศน์ (X_2) และด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้กำหนดวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 และ 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1” ดังนี้

5.1.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.60 , S.D. = 0.23) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.18) และด้านวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.18) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.26) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1) ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในพฤติกรรมการแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ ทั้งของตนเองและผู้อื่น ($\overline{X}$ = 4.86, S.D. = 0.34) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับผู้ร่วมงานในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในกระบวนการทำงานของคณะครูทุกคนที่ทำงานร่วมกัน รับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการมอบหมายงาน ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.61)

2) ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมหลักของโรงเรียนอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง ($\overline{X}$ = 4.79, S.D. = 0.40) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.77, S.D. = 0.49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษาเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.64)

3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาการส่งเสริมความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ๆขึ้น โดยอาศัยประสบการณ์เดิมและพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ ซึ่งมีความสำคัญและมีคุณค่า ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.44) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้น ให้ครูและบุคคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ โดยการระดมพลัง สมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.47) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารตั้งเป้าหมายในการสร้างสรรค์งานและทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = 0.56)

4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลได้ดี ($\overline{X}$ = 4.86, S.D. = 0.34) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการสัมมนาอบรม เพื่อสร้างประสิทธิในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.79, S.D. = 0.40) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.64)

5) ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเป็นผู้นำได้

อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\overline{X}$ = 4.83, S.D. = 0.37) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้สมาชิกในทีมงานภายในสถานศึกษาร่วมมือกันทำงาน ($\overline{X}$ = 4.76, S.D. = 0.42) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.53)

5.1.2 ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.79, S.D. = 0.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\overline{X}$ = 4.97, S.D. = 0.07) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.88, S.D. = 0.21) และด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 4.84, S.D. = 0.15) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการธำรงรักษาบุคคล ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.22) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1) ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.88, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาในการพัฒนาตนเองของครู และบุคลากรในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.93, S.D. = 0.24) รองลงมาคือ ผู้บริหารได้กำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากร ที่สอดคล้องกับความตองการพัฒนาขอสถานศึกษา และผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสศึกษาต่อ หรือเข้ารับการฝึกอบรม ($\overline{X}$ = 4.90, S.D. = 0.29) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผล ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ที่ได้รับการพัฒนา ($\overline{X}$ = 4.83, S.D. = 0.37)

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.97, S.D. = 0.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และ มีการดำเนินการสรรหาเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด ($\overline{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) รองลงมาคือ มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง, วิธีการสรรหาบุคลากรมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ถูกต้อง และ คุณวุฒิของบุคลากรที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตรงตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง($\overline{X}$ = 4.96, S.D. = 0.17)

3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานขาราชการครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.93, S.D. = 0.24) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชนในการแกไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น ($\overline{X}$ = 4.84, S.D. = 0.36) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.38)

4) ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.84, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้มีการวางแผนเพื่อให้ได้อัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และ มีการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.97, S.D. = 0.17) รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่างๆ และเสนอข้อคิดเห็น ($\overline{X}$ = 4.93, S.D. = 0.24) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารวางแผนการใช้บุคลากรให้ไดประโยชนสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.84, S.D. = 0.50)

5) ด้านการธำรงรักษาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้มีการสร้างประสบการณ์ ความรู้ที่ดี เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ ($\overline{X}$ = 4.83, S.D. = 0.44) รองลงมาคือ มีกระบวนการดูแล สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรที่ชัดเจน (ที่เป็นระบบชัดเจน) ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรม ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.67)

5.1.3 ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวม (r = 0.169) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด และรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด 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)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1) ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร (r = 0.357) ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร (r = 0.216)

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่ำมาก (r = 0.135) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีคู่ใดที่มีความสัมพันธ์กัน

3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ต่ำมาก (r = 0.185) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (r = 0.159) ส่วนคู่อื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4) ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ต่ำมาก (r = 0.172) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง (r = 0.206) ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง (r = 0.198)

5) ด้านการธำรงรักษาบุคคล โดยภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการธำรงรักษาบุคคล (r = 0.339) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการธำรงรักษาบุคคล (r = 0.323)

5.2.4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา = 4.536 (ค่าคงที่) + -0.069(ด้านความยืดหยุ่น) + .-0.077(ด้านวิสัยทัศน์) + 0.00 (ด้านความคิดสร้างสรรค์) + -0.055 (ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล) + -0.113 (ด้านการทำงานเป็นทีม) จะได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ R = .323 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ (R Square) = .104 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) = .089 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย (Std. Error Square) = .07678

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารศึกษาในปัจจุบันได้มีความใกล้ชิดกับบุคลากรมากขึ้น เนื่องมาจากเทคโนโลยีการสื่อสารต่างๆ ที่ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลากรและผู้บริหารทำได้ง่ายและใกล้ชิดขึ้น ส่งผลให้ผู้บริหารจะมีความเข้าใจถึงบริบทของบุคลากรแต่ละคนมากกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รอซียะห์ ลาเต๊ะ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานีผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานีในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ เตือนใจ สุนุกุล (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้มีการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งผ่านการสอบบรรจุ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีหลักเกณฑ์ชัดเจน ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ซึ่งมีข้อกำหนดเกี่ยวกับวุฒิการศึกษาของแต่ละสายงานชัดเจน ด้านการพัฒนาบุคลากร ที่จะมีแผนการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่าง รวมถึงด้านการธำรงรักษาบุคคล ซึ่งอาจจะมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรส่วนใหญ่หากไม่มีความจำเป็นก็มักจะไม่ต้องการย้ายสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา วงษสกุล (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารการจัดการความรูเชิงบูรณาการหลักสาราณียธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สงผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบวา 1. การบริหารการจัดการความรู้เชิงบูรณาการหลักสาราณียธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ด้าน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ

5.2.3 ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวม (r = 0.169) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่มีการแปรผันตามซึ่งกันและกัน ถ้าหากระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีค่ามากขึ้น ค่าของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนก็จะมีแนวโน้มที่จะมากขึ้นด้วยเช่นกัน แต่ถ้าระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีค่าน้อยลง ค่าของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ก็จะมีแนวโน้มที่จะลดลงด้วยเช่นกัน การที่ผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มากหรือน้อยจึงจะส่งผลต่อระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ คงเจริญ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี ภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัด นนทบุรี มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับสูง (r = .72**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2.4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา = 4.536 (ค่าคงที่) + -0.069(ด้านความยืดหยุ่น) + .-0.077(ด้านวิสัยทัศน์) + 0.00 (ด้านความคิดสร้างสรรค์) + -0.055 (ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล) + -0.113 (ด้านการทำงานเป็นทีม) จะได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ R = .323 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ (R Square) = .104 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) = .089 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย (Std. Error Square) = .07678 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของภาวะผู้นำเชิงสรรค์ของผู้บริหารศึกษาจะสามารถพยากรณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงของระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนได้ ตามที่ภาวะผู้นำเชิงสรรค์ของผู้บริหารศึกษากับระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารินี กิตติกาญจนโสภณ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60, ด้านเทคโนโลยี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52, ด้านคน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.48 และด้าน วัฒนธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วน 2) การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ด้าน การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.56 ด้านการจัดบุคลากร ให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบกับด้าน การให้คำปรึกษาและ แก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครู และบุคลากร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และด้าน การสรรหาบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และทั้งนี้ 3) การบริหาร การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีอิทธิพลส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ดังสมการ Ytot = .977 + .545 X1 +.705 X2 +.719 X3 +.495 X4 โดยด้านเทคโนโลยี (X2) และด้านคน (X3) มีอิทธิพลต่อการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในระดับสูง เท่ากับร้อยละ 49.70 และร้อยละ 51.70

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ผู้บริหารควรยอมรับในกระบวนการทำงานของคณะครูทุกคนที่ทำงานร่วมกัน รับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการมอบหมายงาน

2) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ แล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์

3) ผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายในการสร้างสรรค์งานและทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

4) ผู้บริหารควรสร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครู และนักเรียนในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่ หลากหลาย

5) ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมการทำงานเป็นทีม

จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่สุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ผู้บริหารควรดำเนินการจัดกิจกรรมอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อการ พัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา

2) ผู้บริหารควรดำเนินการตามวิธีการสรรหาบุคลากรมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ ถูกต้องอย่างเคร่งครัดเช่นเดิม

3) ผู้บริหารควรใส่ใจความต้องการของบุคลากร ให้ความใกล้ชิดและเอาใจใส่มากขึ้น

4) ผู้บริหารควรวางแผนการใช้บุคลากรให้ไดประโยชนสูงสุด โดยสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่

5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาระดับมาตรฐานที่ดีนี้ไว้ โดยผู้บริหารควรการให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรม

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

1) ผู้บริหารควรใส่ใจความต้องการของบุคลากร ให้ความใกล้ชิดและเอาใจใส่ความต้องการของบุคลากร ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงาน การชมเชยตามความเหมาะจัดสรรทรัพยากรในการทำงานให้พร้อมเสมอ

2) ผู้บริหารควรควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงออกทั้งในส่วนของการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมากขึ้น

3) ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โดยเน้นการให้กำลังใจ ให้การชมเชย การให้รางวัลกับบุคลากรในโอกาสต่างๆ ด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรม

4) ผู้บริหารควรสร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง "การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1" ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2) ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

3) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

บรรณานุกรม

1.ภาษาไทย

1. หนังสือทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *การปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *แนวการจัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น. พื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศ.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2553). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ. (2560). *คืนอิสระสู่สมองเด็กไทย แก้วิกฤตชาติ.* กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

ณรงค์ ศรีวัฒนกุล. (2560). *การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดอุตรดิตถ์.* นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พัชรา วาณิชวศิน. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.* ปทุมธานี: ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2561). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ส่งศรี ชมภูวงศ์. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.* นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช.

สมิต สัชฌุกร. (2562). *การธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ.* กรุงเทพฯ: สารสนเทศการจัดการ.

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

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

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

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2543). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมาตรา 39 ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542.* กรุงเทพฯ :พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2561). *องค์ความรู้ภาษาวัฒนธรรม-ผู้นำเชิงสร้างสรรค์.* กรุงเทพฯ: เดลินิวส์.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

อรพันธ์ อันติมานนท์. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับการบริหาร.* กรุงเทพฯ : การอบรมหลักสูตรผู้นำด้านการบริหารงานป้องกันควบคุมโรค (EDC) รุ่นที่ 4.

2. วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และงานวิจัย

เกตุสุดา กิ้งการจร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต* 4. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริการการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ไกรศร เจียมทอง. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จตุพร ศรีลานคร. (2563). *การบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด.* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

จตุพร ศรีลานคร. (2563). *การบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด .* ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

จันจิรา น้ำขาว. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นทีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ดรุณี ทรัพย์ผล. (2562). *การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เตือนใจ คล้ายแก้ว. (2560). *แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

เตือนใจ สุนุกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.* ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทิพมาศ เศวตวรโชติ. (2559). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ทิพสุคนธ์ บุญรอด. (2563). *ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9.* วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา , บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ธนาภรณ์ นีลพันธนันท์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ธารินี กิตติกาญจนโสภณ. (2560). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เนตรนภา นมัสไธสง. (2562). *บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ประวิทย์ ปานทอง. (2564). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ตามหลักไตรสิกขากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1* . ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ผ่องพรรณ พลราช. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

พรสุดา แก้วสุวรรณ. (2563). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนวัดประตูใหญ่ อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พระชัยมุนี อินฺทปญฺโญ (บาน). (2561). *หลักพละสี่ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระสุรศักดิ์ เขมจาโร (หลงอาจ). (2561). *การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาอำเภอวาปีปทุมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระสุวิชย์ชัย ผาสุวิชโย (เดชศักดาพร). (2564). *คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ใน พระสุวิชย์ชัย ผาสุวิชโย (เดชศักดาพร).* ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระอภิชิต อธิจิตฺโต (โชติกาล). (ม.ป.ป.). *การบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1.* ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระอรรถพร ฐิตเมโธ (สามาทอง). (2563). *การสร้างภาวะผู้นำตามมหาโคปาลสูตร.* ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสน์ศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พิพัฒน์ นิรนาทกูล. (2563). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เพ็ญนภา ศรีภูธร. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาข้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

มูนา จารง. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

มูนา จารง. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

มูนาดียา วาบา. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

รอซียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี.* . วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

รัษฎากร อัครจันทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*ตอนบน. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ริญญาภัทร์ สุภาศิริธนานนท์. (2563). *บทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วรรณิศา อ่อนประสพ. (2562). *การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วริศรา บุญธรรม. (2560). *การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วัฒนา ปะกิคา. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน.* วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วายุภักษ์ สิริกาญจนสกุล. (2564). *สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1*. . ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วินา สุทธิโพธิ์. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2*. . ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วิภาดา สารัมย์. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิษณุกร แตงแก้ว. (2563). *ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.

ศรัญญา น้อยพิมาย. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจงาม. (2563). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการอธิษฐานธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.* ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ศุภมาส วิสัชนาม. (2560.). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*, วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สมใจ คงเจริญ. (2561). *ภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี*. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สมใจ คงเจริญ. (2561). *ภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาล จังหวัดนนทบุรี.* ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทึก. (2560). *รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์.*ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สีวรรณ์ ไชยกุล. (2562). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3.* ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุธิดา วงษ์สกุล. (2564). *การบริหารการจัดการความรู้เชิงบูรณาการหลักสาราณียธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1*. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุรศักดิ์ ปักการะโถ. (2560). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). *บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สุรีรัตน์ โตเขียว. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21,* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สุวรรณา ปิตตานัง. (2561). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุวรรณา ปิตตานัง. (2561). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2.* ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อมรรัตน์ งามบ้านผือ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัจฉรา จงดี. (2560). *การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหรสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อัยรีน สมาแอ. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

3. เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

ฤดี นิยมรัตน์. (2562). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2565, จาก www.elfit.ssru.ac.th/reudee_ni

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2552*. สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2562, จาก http://www.tmk.ac.th/teacher/capasity.pdf.

2. ภาษาอังกฤษ

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

Cascio, W. (1992). *F. Managing Human Resources : Productivity, Quality of work Life*, Profits (3'd ed.). Singapore: McGraw Hill

Daft. (1999). *Management.* New York: Thomson.

Derue, D. S., Nahrgang, J. D., Wellman, N., Humphrey, S. E. (2 0 1 3). *Trait and behavioral theories of leadership: An integration and meta-analytic test of their relative validity*. Personnel Psychology, 64, 7-52.

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

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

Jessica and Manninger. (2012). *Ethical leadership in the Principalship : A Qualitative Analysis.* Abstract National Forum of Educational." Administration and Supervision Journal.Volume 29, Number 2.

Kotter. (1 9 7 8). *Organizations Dynamic: Diagnosis and Intervention.* Massachusetts: Addison Wesley.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1 9 7 0). *Determining sample size for research activities.* Educational and Psychological Measurement.

Mondy, Wagne R. and Noe, Robert M. (1990). *Human Resource Management*. Boston : Allyn and Bacon.

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

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.

Stoll, L. & Temperley, J. (2009). “*Creative Leadership Learning Project: an enquiry project for senior leadership teams and local authority officers in South Gloucestershire: final report*.” Creating Capacity for Learning and South Gloucestershire LA

Story. (1991). *Family meals: do they matter*. Nutr Today.40(6). 261 – 266.

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.

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

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา แสงอัมพร

คุณวุฒิทางการศึกษา : ศษ.ด (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ตำแหน่งปัจจุบัน : ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2. ดร. สุภัทรา ภูษิตรัตนวลี

คุณวุฒิทางการศึกษา : ปร.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตำแหน่งปัจจุบัน : อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3. นางอนงค์นาฏ ทองยวน

คุณวุฒิทางการศึกษา : การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไสตอ
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๗๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.สรัญญา แสงธัมพร

ด้วย นายพงธร เมืองมูลิก นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ (A STUDY OF CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND PERSONNEL MANAGEMENT OF SCHOOL IN SURATTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผศ.ดร. สรัญญา แสงธัมพร

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๓๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ **วันที่** ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนวลี

ด้วย นายพงธร เมืองมูสิก นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ (A STUDY OF CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND PERSONNEL MANAGEMENT OF SCHOOL IN SURATTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๔๐-๗๑๒๔ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ ธว ๗๔๑๒(๒๐๒)/ว ๐๐๐๗

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางสาวนงค์นาฏ ทองยวน

ด้วย นายพรธร เมืองมูลิก นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ (A STUDY OF CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND PERSONNEL MANAGEMENT OF SCHOOL IN SURATTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเจริญพรเรียนท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

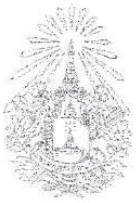
บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๔๐-๗๑๒๔

ตรวจสอบเรื่องเรียบร้อย

(นงค์นาฏ ทองยวน)

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

สพป.สฎ.1
เลขที่รับ 003973
13 มี.ค. 2566



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช
หมู่ที่ ๑ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๗๑๖๘-๙ www.uscmbu.ac.th

ที่ อว ๗๗๑๐(๒)/ว ๐๐๐๙

๙ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑

ด้วย นายพงธร เมืองมูลิก นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ (A STUDY OF CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND PERSONNEL MANAGEMENT OF SCHOOL IN SURATTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เสวตรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายพงธร เมืองมูลิก ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิวัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

เรียน ผอ.สพป.สฎ.๑
เพื่อโปรดพิจารณา
- ควรอนุญาตให้ นายพงธร เมืองมูลิก เก็บรวบรวมข้อมูล โดยนายพงธร เป็นผู้ไปดำเนินการสอบถามด้วยตนเอง

(นางสาวพิมพ์มาตา เรืองนุ้ย)
นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ
๑๓ มี.ค. ๖๖

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๗๑๖๘
๐๘๗-๘๕๖๗๔๗๕

(นางดวงมณี ฉิมพลี)
ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ
13 มี.ค. 2566

13 มี.ค. 66
(นายสมโจ สิกขวัฒน์)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 2) .เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับหาข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามไปวิเคราะห์ ในขอบเขตทางวิชาการเท่านั้น จึงขอความกรุณาให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบตามความเป็นจริงทุกข้อ เพื่อให้ข้อมูลสมบูรณ์ในการวิเคราะห์และขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ ที่นี้

นายพงธร เมืองมูสิก
นักศึกษาระดับปริญญาโท
สาขาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยข

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

☐ 1) ชาย

☐ 2) หญิง

2. อายุ (เศษอายุเกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)

☐ 1) ไม่เกิน 30 ปี

☐ 2) อายุ 31- 40 ปี

☐ 3) อายุ 41- 50 ปี

☐ 4) อายุ 51 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

☐ 1) ปริญญาตรี

☐ 2) ปริญญาโท

☐ 3) ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน (เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)

☐ 1) ไม่เกิน 5 ปี

☐ 2) 6 – 10 ปี

☐ 3) 11 – 15 ปี

☐ 4) 16 – 20 ปี

☐ 5) ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

คำชี้แจง : โปรดแสดงเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ลำดับ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความยืดหยุ่น						
1.	มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการปฏิบัติงาน สามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในกระบวนการทำงานของคณะครูทุกคนที่ทำงานร่วมกัน รับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการมอบหมายงาน					
4.	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับผู้ร่วมงานในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในพฤติกรรมการแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ ทั้งของตนเองและผู้อื่น					
วิสัยทัศน์						
6.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษาเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ มีความเพียรพยาม มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมหลักของโรงเรียนอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง					
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ แล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์					

ลำดับ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้ อ ย ที่สุด
ความคิดสร้างสรรค์						
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาการส่งเสริมความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ๆขึ้น โดยอาศัยประสบการณ์เดิมและพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ ซึ่งมีความสำคัญและมีคุณค่า					
13.	ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้น ให้ครูและบุคคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ					
14.	ผู้บริหารตั้งเป้าหมายในการสร้างสรรค์งานและทำงานให้บรรลุเป้าหมาย					
15.	ผู้บริหารนำผลการคิดวิเคราะห์มาสร้างสรรค์งานใหม่ให้กับหน่วยงาน					
16.	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนางานไปในรูปแบบใหม่					
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
17.	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังกับบัญชาโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล					
18.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสนใจ					
19.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการสัมมนา อบรม เพื่อสร้างประสิทธิในการทำงาน					
20.	ผู้บริหารสร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
21.	ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ					
22.	ผู้บริหารสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลได้ดี					
การทำงานเป็นทีม						

ลำดับ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้ อ ย ที่สุด
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์					
24.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้สมาชิกในทีมงานภายในสถานศึกษาร่วมมือกันทำงาน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมการทำงานเป็นทีม					
ลำดับ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้ อ ย ที่สุด
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางบวก					
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รับฟัง และร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม					

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

คำชี้แจง : โปรดแสดงเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ลำดับ	การบริหารงานบุคคล	ระดับการบริหารงานบุคคล				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การพัฒนาบุคลากร						
1.	ผู้บริหารได้กำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากร ที่สอดคล้องกับความตองการพัฒนาขอสถานศึกษา					
2.	ผู้บริหารดำเนินการจัดกิจกรรมอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
3.	ผู้บริหารให้คำปรึกษาในการพัฒนาตนเองของครู และบุคลากรในสถานศึกษา					
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสศึกษาต่อ หรือเข้ารับการฝึกอบรม					
5.	ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผล ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ที่ได้รับการพัฒนา					
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
6.	มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง					
7..	มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้					
8..	มีการดำเนินการสรรหาเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด					
9.	วิธีการสรรหาบุคลากรมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ถูกต้อง					
10.	คุณวุฒิของบุคลากรที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตรงตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง					

ลำดับ	การบริหารงานบุคคล	ระดับการบริหารงานบุคคล				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้ อ ยที่สุด
การประเมินผลการปฏิบัติงาน						
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานขาราชการครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
12..	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาและมีความเสมอภาคเป็นธรรม					
13..	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชนในการแกไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น					
14.	ผู้บริหารแจ้งผลการประเมินบุคลากรให้บุคลากรทราบทุกครั้ง					
15.	บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา					
การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง						
16.	มีการวางแผนเพื่อให้ได้อัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
17.	นโยบายเรื่องอัตรากำลังมีความชัดเจน					
18.	มีการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน					
19.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่างๆ และเสนอข้อคิดเห็น					
20.	ผู้บริหารวางแผนการใช้บุคลากรให้ไดประโยชนสูงสุด					
การธำรงรักษาบุคคล						
21.	มีกระบวนการดูแล สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรที่ชัดเจน (ที่เป็นระบบชัดเจน)					
22.	มีการสร้างประสบการณ์ ความรู้ที่ดี เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ					
23..	มีการให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรม					
24.	การยกย่องชมเชยกรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ					
25.	มีการจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงาน					

ขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ภาคผนวก ฉ
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม และการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ผลการหาค่า (IOC) (Index of Objective Congruence) แบบสอบถามเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ด้วยการหาค่าความตรงของเนื้อหา โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมะสมของภาษาและเนื้อหารายข้อ จากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัยและเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการดำเนินการวิจัยดังนี้

ด้าน	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	ความสอดคล้อง ค่า IOC			รวม	ค่า IOC
		เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม		
		+1	0	-1		
1. ด้านความยืดหยุ่น						
1	มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	3	-	-	3	1.00
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการปฏิบัติงาน สามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	3	-	-	3	1.00
3	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในกระบวนการทำงานของคณะครูทุกคนที่ทำงานร่วมกัน รับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการมอบหมายงาน	3	-	-	3	1.00
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับผู้ร่วมงานในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง	3	-	-	3	1.00
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในพฤติกรรมการแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ ทั้งของตนเองและผู้อื่น	3	-	-	3	1.00
2. ด้านวิสัยทัศน์						
6	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3	-	-	3	1.00
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษาเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา	3	-	-	3	1.00
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา	3	-	-	3	1.00

ด้าน	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	ความสอดคล้อง ค่า IOC			รวม	ค่า IOC
		เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม		
		+1	0	-1		
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ มีความเพียรพยาม มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ	3	-	-	3	1.00
10	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมหลักของโรงเรียนอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง	3	-	-	3	1.00
11	ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ แล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์	3	-	-	3	1.00
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์						
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาการส่งเสริมความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ๆขึ้น โดยอาศัยประสบการณ์เดิมและพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ ซึ่งมีความสำคัญและมีคุณค่า	3	-	-	3	1.00
13.	ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้น ให้ครูและบุคคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ โดยการระดมพลัง สมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ	3	-	-	3	1.00
14.	ผู้บริหารตั้งเป้าหมายในการสร้างสรรค์งานและทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	3	-	-	3	1.00
15.	ผู้บริหารนำผลการคิดวิเคราะห์มาสร้างสรรค์งานใหม่ให้กับหน่วยงาน	3	-	-	3	1.00
16.	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนางานไปในรูปแบบใหม่	3	-	-	3	1.00
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
17.	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังกับบัญชาโดย	3	-	-	3	1.00

ด้าน	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	ความสอดคล้อง ค่า IOC			รวม	ค่า IOC
		เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม		
		+1	0	-1		
	คำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล					
18.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสนใจ	3	-	-	3	1.00
19.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการสัมมนาอบรม เพื่อสร้างประสิทธิในการทำงาน	3	-	-	3	1.00
20.	ผู้บริหารสร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3	-	-	3	1.00
21.	ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	3	-	-	3	1.00
22.	ผู้บริหารสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลได้ดี	3	-	-	3	1.00
5. ด้านการทำงานเป็นทีม						
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	3	-	-	3	1.00
24.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้สมาชิกในทีมงานภายในสถานศึกษาร่วมมือกันทำงาน	3	-	-	3	1.00
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมการทำงานเป็นทีม	3	-	-	3	1.00
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางบวก	3	-	-	3	1.00
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รับฟัง และร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม	3	-	-	3	1.00

ด้าน	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	ความสอดคล้อง ค่า IOC			รวม	ค่า IOC
		เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม		
		+1	0	-1		
การพัฒนาบุคลากร						
1.	ผู้บริหารได้กำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากร ที่สอดคล้องกับความตองการพัฒนาขอสถานศึกษา	3	-	-	3	1.00
2.	ผู้บริหารดำเนินการจัดกิจกรรมอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา	3	-	-	3	1.00
3.	ผู้บริหารให้คำปรึกษาในการพัฒนาตนเองของครู และบุคลากรในสถานศึกษา	3	-	-	3	1.00
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสศึกษาต่อ หรือเข้ารับการฝึกอบรม	3	-	-	3	1.00
5.	ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผล ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ที่ได้รับการพัฒนา	3	-	-	3	1.00
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
6.	มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง	3	-	-	3	1.00
7..	มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้	3	-	-	3	1.00
8..	มีการดำเนินการสรรหาเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด	3	-	-	3	1.00
9.	วิธีการสรรหาบุคลากรมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ถูกต้อง	3	-	-	3	1.00
10.	คุณวุฒิของบุคลากรที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตรงตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง	3	-	-	3	1.00
การประเมินผลการปฏิบัติงาน						
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานขาราชการครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3	-	-	3	1.00
12..	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาและมีความเสมอภาคเป็นธรรม	3	-	-	3	1.00
13..	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชนในการแกไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น	3	-	-	3	1.00

ด้าน	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	ความสอดคล้อง ค่า IOC			รวม	ค่า IOC
		เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม		
		+1	0	-1		
14.	ผู้บริหารแจ้งผลการประเมินบุคลากรให้บุคลากรทราบทุกครั้ง	3	-	-	3	1.00
15.	บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	3	-	-	3	1.00
การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง						
16.	มีการวางแผนเพื่อให้ได้อัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3	-	-	3	1.00
17.	นโยบายเรื่องอัตรากำลังมีความชัดเจน	3	-	-	3	1.00
18.	มีการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน	3	-	-	3	1.00
19.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่างๆ และเสนอข้อคิดเห็น	3	-	-	3	1.00
20.	ผู้บริหารวางแผนการใช้บุคลากรให้ไดประโยชนสูงสุด	3	-	-	3	1.00
การธำรงรักษาบุคคล						
21.	มีกระบวนการดูแล สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรที่ชัดเจน (ที่เป็นระบบชัดเจน)	3	-	-	3	1.00
22.	มีการสร้างประสบการณ์ ความรู้ที่ดี เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ	3	-	-	3	1.00
23..	มีการให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรม	3	-	-	3	1.00
24.	การยกย่องชมเชยกรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ	3	-	-	3	1.00
25.	มีการจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงาน	3	-	-	3	1.00

เกณฑ์การให้คะแนน ผลการหาค่า (IOC) แบบสอบถามเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ด้วยการหาค่าความตรงของเนื้อหา โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน มีดังนี้

ความสอดคล้อง +1 หมายถึง คำถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีความสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และนำไปใช้ได้จริง

ความสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่า คำถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความสอดคล้อง -1 หมายถึง คำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 กับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปผลการหาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มีความเห็นว่าแบบสอบถามเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีความสอดคล้องกับตัวแปรทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ แต่ละข้อ เท่ากับ 1.00

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out)

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ตอน2ด้าน1.1	180.5067	427.784	.399	.925
ตอน2ด้าน1.2	180.6067	421.924	.542	.924
ตอน2ด้าน1.3	180.3400	422.668	.533	.924
ตอน2ด้าน1.4	180.3733	423.837	.572	.923
ตอน2ด้าน1.5	180.3400	419.427	.626	.923
ตอน2ด้าน2.1	181.1067	423.748	.748	.923
ตอน2ด้าน2.2	181.2400	411.645	.673	.922
ตอน2ด้าน2.3	181.0400	420.310	.791	.922
ตอน2ด้าน2.4	181.3400	408.034	.787	.921
ตอน2ด้าน2.5	181.4733	438.528	.198	.926
ตอน2ด้าน2.6	180.8400	411.471	.664	.922
ตอน2ด้าน3.1	180.5400	421.576	.636	.923
ตอน2ด้าน3.2	180.8733	408.412	.757	.921
ตอน2ด้าน3.3	180.7067	422.981	.613	.923
ตอน2ด้าน3.4	180.8733	419.585	.493	.924
ตอน2ด้าน3.5	180.6733	426.029	.488	.924
ตอน2ด้าน4.1	180.6067	426.945	.402	.925
ดอน2ด้าน4.2	180.7067	419.616	.587	.923

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ตอน2ด้าน4.3	180.9400	444.522	-.076	.928
ตอน2ด้าน4.4	181.3067	446.352	-.112	.930
ตอน2ด้าน4.5	180.6400	434.812	.151	.927
ตอน2ด้าน4.6	181.0067	436.870	.136	.927
ตอน2ด้าน5.1	181.2733	441.965	-.015	.929
ดอน2ด้าน5.2	180.6333	424.378	.453	.924
ดอน2ด้าน5.3	181.0067	436.870	.136	.927
ตอน2ด้าน5.4	181.1067	423.748	.748	.923
ตอน2ด้าน5.5	181.2400	411.645	.673	.922
ตอน3ด้าน1.1	181.0400	420.310	.791	.922
ตอน3ด้าน1.2	181.3400	408.034	.787	.921
ตอน3ด้าน1.3	180.0400	438.158	.126	.926
ตอน3ด้าน1.4	180.2733	443.841	-.057	.928
ตอน3ด้าน1.5	180.7733	450.093	-.169	.932
ตอน3ด้าน2.1	180.5733	448.717	-.159	.930
ตอน3ด้าน2.2	181.3067	439.249	.090	.927
ตอน3ด้าน2.3	181.4733	438.528	.198	.926
ตอน3ด้าน2.4	181.4400	438.594	.176	.926
ตอน3ด้าน2.5	180.5067	442.722	-.031	.929
ตอน3ด้าน3.1	181.3067	436.973	.167	.926
ตอน3ด้าน3.2	180.5067	427.784	.399	.925
ตอน3ด้าน3.3	180.6067	421.924	.542	.924
ตอน3ด้าน3.4	180.3400	422.668	.533	.924
ตอน3ด้าน3.5	180.3733	423.837	.572	.923
ตอน3ด้าน4.1	180.3400	419.427	.626	.923
ตอน3ด้าน4.2	181.1067	423.748	.748	.923
ตอน3ด้าน4.3	181.2400	411.645	.673	.922

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ตอน3ด้าน4.4	181.0400	420.310	.791	.922
ตอน3ด้าน4.5	181.3400	408.034	.787	.921
ตอน3ด้าน5.1	181.4733	438.528	.198	.926
ตอน3ด้าน5.2	180.8400	411.471	.664	.922
ตอน3ด้าน5.3	180.5400	421.576	.636	.923
ตอน3ด้าน5.4	180.8733	408.412	.757	.921
ตอน3ด้าน5.5	180.7067	422.981	.613	.923

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล : นายพงธร เมืองมูสิก

วัน เดือน ปีเกิด : 11 กุมภาพันธ์ 2533

สถานที่เกิด : จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่อยู่ปัจจุบัน : 110/36 หมู่ที่ 3 ถ.เลี่ยงเมือง ต.มะขามเตี้ย อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี

โทรศัพท์ : 087-8867475

การศึกษา

พ.ศ.2546 : ประถมศึกษา (ป.1-6) โรงเรียนวัดประตูใหญ่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

พ.ศ.2552 : มัธยมศึกษา (ม.1-6) โรงเรียนประดู่พิทยาคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

พ.ศ.2556 : สาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ.2560-2565 : ครู โรงเรียนควนพรุพี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

พ.ศ.2545-ปัจจุบัน: ครู โรงเรียนไสตอ จังหวัดสุราษฎร์ธานี