



## Innovative Leadership of Administrators Affecting Personnel Management Effectiveness of Private Educational in Mueang Narathiwat, Narathiwat Province

Emteesal Kuno<sup>1</sup> and Ibrahim Sareemasae<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Graduate Student, Master of Management Program in Public and Private Management Innovation, Faculty of Management, Princess of Narathiwat University

<sup>2</sup> Faculty of Management, Princess of Narathiwat University

<sup>1</sup>E-mail: [Emteesal@gmail.com](mailto:Emteesal@gmail.com), ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-5691-1661>

<sup>2</sup>E-mail: [ibrahimpnu@gmail.com](mailto:ibrahimpnu@gmail.com), ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-9388-4587>

Received 29/04/2024

Revised 07/05/2024

Accepted 22/06/2024

### Abstract

**Background and Aims:** Innovative leadership is important to the management of an organization. Executives with innovative leadership will be able to set the direction of their organizations with innovative strategies. To gain an advantage in terms of competition personnel in the organization will be encouraged to cooperate and work together. Able to see goals in a creative way Able to work effectively to achieve organizational goals. Therefore, the objectives of this research are 1) to study the innovative leadership level of private educational administrators in the area of Mueang Narathiwat, Narathiwat Province 2) to study the effectiveness level of personnel management of private education in the area of Mueang Narathiwat, Narathiwat Province 3) to study the innovative leadership of administrators that affects the effectiveness of personnel management of private educational in Mueang Narathiwat, Narathiwat Province and 4) to study the level of influence of innovative leadership of administrators affecting the effectiveness of personnel management of private educational institutions In the Mueang Narathiwat, Narathiwat Province.

**Methodology:** This is the quantitative research. The population used in the research includes teachers, assistant teachers, and private educational institution personnel. In the area of Mueang Narathiwat District Narathiwat Province, a total of 972 people, a sample of 274 people from a total of 16 educational institutions, using the stratified sampling method. Research tools include a questionnaire. Statistics used in data analysis include Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and Multiple Regression Analysis.

**Results:** 1) Executives' level of innovative leadership The overall picture is at a high level, namely Risk management Creating an innovative organization Teamwork and participation





Being creative, and Having a vision for change, respectively. 2) The level of effectiveness of personnel management of private educational institutions In the area of Mueang Narathiwat District. The overall picture is at a high level, namely Personnel development Performance evaluation Recruitment and appointment Maintenance of personnel, and Workforce planning and positioning, respectively. 3) Innovative leadership of creative executives, In terms of creating an innovative organization and risk management that affects the effectiveness of personnel management. With statistical significance at the .05 level, it can explain 56.00 percent of the variation in personnel management effectiveness. 4) The level of influence of executives' innovative leadership that affects the effectiveness of personnel management in private educational institutions. Overall, it has a positive influence. The correlation coefficient is 0.53 with statistical significance at the .05 level.

**Conclusion:** Research results indicate that the innovative leadership level of private educational institution administrators and the effective level of personnel management of private educational institutions. Overall each aspect was found to be at a high level. Innovative leadership of private educational institution administrators in all 5 aspects. 3 aspects affect the effectiveness of personnel management in private educational institutions: Creativity, In terms of creating an innovative organization, and Risk management, 2 aspects do not affect the effectiveness of personnel management of private educational institutions: Having a vision for change and Teamwork and participation. The level of influence of innovative leadership of administrators affects the effectiveness of personnel management of private educational institutions. Overall, it has a positive influence at a moderate level.

**Keywords:** Innovative Leadership; Personnel Management Effectiveness; Private Educational Institutions





## ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส

เอมตีซัล กุโน<sup>1</sup> และอิบรอฮิม สารีมาแซ<sup>2</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

<sup>2</sup> คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

### บทคัดย่อ

**ภูมิหลังและวัตถุประสงค์การวิจัย:** ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อ การได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน บุคลากรในองค์กรจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการ ทำงาน สามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส 3) เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขต พื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส และ 4) เพื่อศึกษาระดับอภิทธิพลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส

**ระเบียบวิธีการวิจัย:** การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ได้แก่ ครูผู้สอน ครูผู้ช่วย และบุคลากรสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส จำนวน 972 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 274 คน จากสถานศึกษาทั้งหมด 16 แห่ง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า

**ผลการวิจัย:** 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ การบริหารความเสี่ยง การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองนราธิวาส ภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสรร หาและบรรจุแต่งตั้ง การธำรงรักษาบุคลากร และการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านการศึกษาสร้างสรรค์ ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม และ ด้านการบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล โดยมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05 สามารถอธิบายการแปรผันประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 56.00 4) ระดับอภิทธิพลภาวะผู้นำเชิง





นวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมมีอิทธิพลทางบวก โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สรุปผล:** ผลการวิจัยระบุว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนและระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ทั้ง 5 ด้าน มีจำนวน 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง และมีจำนวน 2 ด้าน ที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ซึ่งระดับอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมมีอิทธิพลทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล; สถานศึกษาเอกชน

## บทนำ

การศึกษาจำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและเป็นมืออาชีพ มีความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจและกระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย มุ่งให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ (กุลชลี จงเจริญ, 2562) จึงจะนำสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ภาวะผู้นำ ตลอดจนนำแนวทางและหลักการบริหารมาใช้ รวมทั้งการจัดการสภาพแวดล้อม ผู้บริหารในอนาคตจึงต้องมีคุณสมบัติที่เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (กนกอร สมปราชาญ์, 2560) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร Loader (2016) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน บุคลากรในองค์การจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน สามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ และการบริหารความเสี่ยง (บริพัทธ์ สารผล, 2565) ดังนั้น ผู้บริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำควบคู่ไปกับการบริหารงาน โดยเฉพาะการบริหารองค์การภายใต้ภาวะสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่ง บุญช่วย สายราม (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะหลักหรือทักษะที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้ทักษะภาวะผู้นำให้เกิดความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในการบริหารตนเอง การบริหารงานและการบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษามุ่งเน้นให้นำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง





ได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม จะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้ผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำ และการเป็นผู้ผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันก็สามารถนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) สำหรับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เป็นผลสำเร็จของการบริหารงานบุคคลที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการบริหารบุคคลบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่สำคัญ และมีความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำกลยุทธ์ทางการบริหารมาปรับใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล และใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2560)

สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงให้มีคุณภาพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์กรจำเป็นจะต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในทุกตำแหน่ง ทุกระดับ ให้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างทักษะ ความรู้ และความสามารถให้กับบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เทียบตรง และมีจริยธรรมของวิชาชีพ ส่วนปัจจัยที่ไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการศึกษา ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ขาดการพัฒนาศักยภาพและขาดทักษะประสบการณ์ มีความรู้เฉพาะงานที่ตนเองรับผิดชอบ ขาดการประสานในการทำงาน ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความแตกต่างไม่เท่าเทียมกัน สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างทักษะ ความรู้ และความสามารถให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เทียบตรง และมีจริยธรรม (สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส, 2564) สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส จึงมีการจัดประชุมระดมปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส ทุกแห่ง ซึ่งผู้วิจัยได้เข้าร่วมประชุม ซึ่งจากการประชุมและระดมปัญหาต่าง ๆ ปรากฏว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ขาดการพัฒนาศักยภาพและขาดทักษะประสบการณ์ มีความรู้เฉพาะงานที่ตนเองรับผิดชอบ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี และความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความแตกต่างไม่เท่าเทียมกัน

ด้วยปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ





บริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส, เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ได้แก่ ครูผู้สอน ครูผู้ช่วย และบุคลากรสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 274 คน จากสถานศึกษาทั้งหมด 16 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม

บทความวิจัยนี้นำเสนอระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน, ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน และระดับอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเอง และเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานและภารกิจของสถานศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส
4. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส

### การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีจากบทความต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วย ความหมาย



ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

### 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

จิระศักดิ์ นามวงษ์ และพรวิทย์ จันทร์ศิริ (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดการคิดค้นแนวทางในการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ฐิตินันท์ นันทะศรี และคณะ (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งนวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรมการทำงานและนวัตกรรมการนำ โดยจงใจให้ผู้บริหารการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา นำความรู้ ทักษะ กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษา

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการแก้ไขปัญหาขององค์กร เป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำให้บุคลากรในองค์กรสร้างนวัตกรรมใหม่ขึ้นมา และทำให้องค์กรขับเคลื่อนโดยใช้แนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ โดยการสร้างนวัตกรรมขึ้นมา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา นำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

### 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกันเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร เกิดการสื่อสารที่ชัดเจนแก่บุคลากรในกระบวนการ ขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริง ทำให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์ ทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ในการบริหารให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่เกิดขึ้น รวมถึงบทบาทของผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และการจัดการเปลี่ยนแปลงองค์กร

คณิน คำแพง (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษา เพราะทุกองค์กรหรือสถานศึกษาจะต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมถึงศักยภาพของพลเมือง

ดังนั้น หากผู้นำองค์กรหรือสถานศึกษามีผู้นำเชิงนวัตกรรม ย่อมส่งผลให้สามารถเตรียมรับมือและพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงาน เนื่องจากเป็นผู้ที่ส่งเสริมให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเอง โดยการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ช่วยสนับสนุนและผลักดันให้มีการสร้างนวัตกรรมมาใช้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ การเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันก็สามารถนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีจากบทความต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วย ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

### 2.1 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

วาทีทยา ราชภักดี (2561) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของโรงเรียนในการบริหารงานบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียน เพื่อให้งานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

ภควัฒน์ พองพรหม (2563) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจการก้าวหน้าไปและสามารถบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การตั้งไว้ตามขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัย และการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

วิชญกร แดงแก้ว (2563) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลตามนโยบาย มาตรการและวัตถุประสงค์ที่กำหนด อันเกิดจากการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของกระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรที่เป็นบุคลากรตั้งแต่เข้ามาสู่สถานศึกษา จนกระทั่งออกจากสถานศึกษา ตามนโยบาย เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

### 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ณรงค์ ศรีวัฒนกุล (2560) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลนั้น เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลในทุกด้านต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเทคโนโลยี การแข่งขันในสังคม ความซับซ้อนขององค์การ และที่สำคัญผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ และทำให้เกิดการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิษณุกร แดงแก้ว (2563) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก เนื่องจากจะช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ช่วยพัฒนาองค์การ ทำให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศ องค์การเจริญเติบโต และช่วยให้กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินไปอย่างเป็นระบบ และมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน เพื่อป้องกันการขาดแคลนบุคลากรในงานประเภทต่าง ๆ และสอดคล้องกับการวางแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า

ศรารุช สายตา (2563) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์การโดยอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และการสร้างความตระหนักรู้ต่อหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบของบุคลากรอื่นจะนำไปสู่การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดกับทุก ๆ ฝ่าย

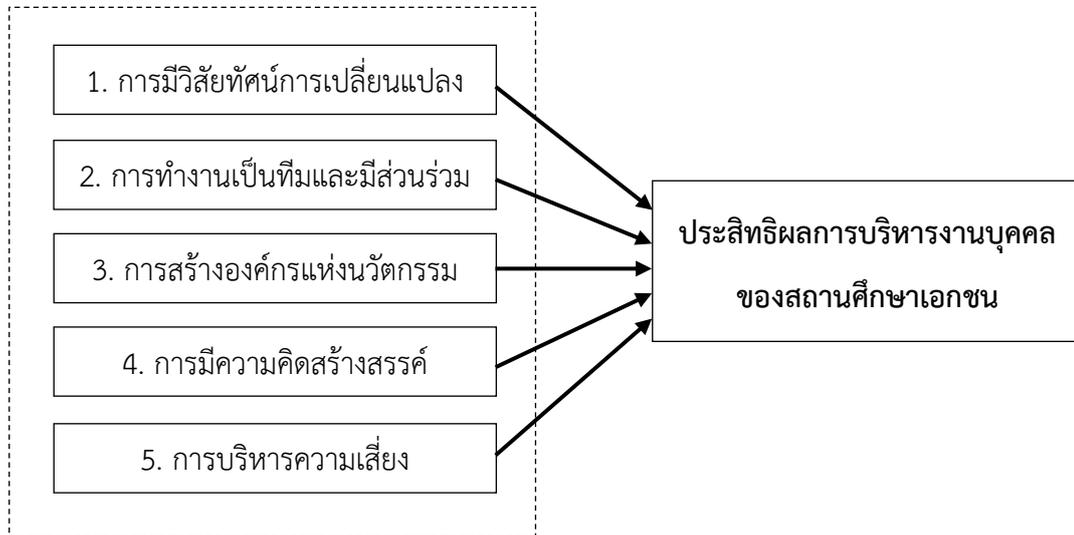
สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญอย่างยิ่งและต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องไม่มีวันสิ้นสุด เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน ซึ่งการบริหารงานบุคคลนั้นจะเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ การมอบหมายงานการพัฒนา การสร้างขวัญและกำลังใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์การพัฒนาจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

### กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการ ได้แก่ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560), คณิน คำแพง (2563), จูตินันท์ นันทะศรี (2563), บริพัฒน์ สารผล (2565), ปวีณา กันถิน (2560), ปุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564), ภริญา สายศิริสุข (2561), อรพิน อิมรัตน์ (2561), Couros (2014) และ Doss (2015) และสรุปภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้เป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การบริหารความเสี่ยง แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยดังแผนภาพที่ 1 ดังนี้

## ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

## ของผู้บริหารสถานศึกษา



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## ระเบียบวิธีการวิจัย

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ครูผู้ช่วย และบุคลากรสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส จำนวน 972 คน จากสถานศึกษา 16 แห่ง (สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส, 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ครูผู้ช่วย และบุคลากรสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 274 คน จากสถานศึกษาทั้งหมด 16 แห่ง

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ซึ่งได้แบ่งประชากรเป็นกลุ่มย่อย แล้วเลือกสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (Proportional) ในแต่ละชั้น จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยเทียบสัดส่วนตามขนาดแล้วจับฉลาก

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และนอกจากนี้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจะถูกพิจารณาจาก

ความครอบคลุมของคำถามตามวัตถุประสงค์งานวิจัย ซึ่งดัดแปลงและปรับปรุงจากเครื่องมือวัดที่ใช้ในการศึกษามาแล้ว ได้แก่

1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดัดแปลงและปรับปรุงมาจากการศึกษาของบริพัทธ์ สารผล (2565) จำนวน 27 ข้อซึ่งมีค่าเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.95

2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดัดแปลงและปรับปรุงมาจากการศึกษาของบริพัทธ์ สารผล (2565) จำนวน 25 ข้อ ซึ่งมีค่าเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.94

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัย “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส” ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ เพื่อขออนุญาตจากสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อนไปยังสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการใ้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งใช้การสร้างแบบสอบถามใน Google Form
4. ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดประมาณ 2 เดือน
5. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

### วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดำเนินการรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนอีกครั้ง
2. จัดการลงรหัส แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาค่าสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
  - 2.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
  - 2.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์แปลผล
3. วิเคราะห์ระดับอิทธิพลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า (Enter Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 86.13 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 90.88 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 99.27 มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 85.40 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 95.99

2. ผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนมากที่สุดคือ ด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.52 รองลงมาคือ ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.63 และด้านที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนน้อยที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.63 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	3.51	0.63	มาก	5
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.52	0.54	มาก	4
3. ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	3.64	0.63	มาก	2
4. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	3.53	0.63	มาก	3
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.90	0.52	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.58	0.52	มาก	

3. ผลการวิจัยระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.58 เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.76 รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.59 และระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนน้อยที่สุดคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.60 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.56	0.60	มาก	5
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.82	0.59	มาก	3
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.88	0.76	มาก	1
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.84	0.59	มาก	2
5. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.77	0.67	มาก	4
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.77</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>	

4. ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (Sig. เท่ากับ 0.01), ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (Sig. เท่ากับ 0.00) และด้านการบริหารความเสี่ยง (Sig. เท่ากับ 0.00) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (Sig. เท่ากับ 0.63) และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (Sig. เท่ากับ 0.09) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังแสดงในตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2.18	0.27			8.10	0.00
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X <sub>1</sub> )	0.29	0.06	0.03		0.47	0.63
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X <sub>2</sub> )	0.25	0.10	0.23		2.47	0.01
ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X <sub>3</sub> )	0.30	0.08	0.32		3.52	0.00
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X <sub>4</sub> )	0.11	0.06	0.12		1.68	0.09
ด้านการบริหารความเสี่ยง (X <sub>5</sub> )	-0.21	0.07	-0.19		-3.25	0.00

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการวิจัยระดับอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน พบว่า ระดับอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมมีอิทธิพลทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.53$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยระดับอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนมากที่สุดคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.51$ ) รองลงมาคือ ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับต่ำ ( $r = 0.48$ ) และระดับอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ( $r = 0.09$ ) อยู่ในระดับต่ำมาก ดังแสดงในตารางที่ 4

**ตารางที่ 4.** ระดับอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส

ตัวแปร	X	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	Y	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>
X	1											
X <sub>1</sub>	0.76	1										



ตัวแปร	X	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	Y	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>
X <sub>2</sub>	0.90	0.62	1									
X <sub>3</sub>	0.89	0.57	0.78	1								
X <sub>4</sub>	0.79	0.49	0.68	0.58	1							
X <sub>5</sub>	0.47	0.21	0.33	0.52	0.28	1						
Y	0.53	0.37	0.51	0.48	0.42	0.09	1					

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

#### 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการใช้นวัตกรรมเข้ามาเป็นส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งสถานศึกษาต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมายทิศทางรูปแบบองค์กรและวิธีการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ คอยให้การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนวัตกรรม รวมทั้งวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกิดผลกระทบต่อสถานศึกษา ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก สนับสนุนให้บุคลากรมีความกล้าคิดกล้าทำ มีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรในแต่ละส่วนงานให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานในส่วนของตน นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานเองก็ต้องมีการคิดนอกกรอบ ที่พร้อมจะเรียนรู้และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นอยู่เสมอ รวมถึงพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่าสูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการสร้างคุณค่าแก่สถานศึกษา และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จีระศักดิ์ นามวงษ์ และเพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงาน ไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการ



กำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์กร สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

## 2. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิผลเป็นระดับความสำเร็จในการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลดำเนินงานได้ อย่างเต็มศักยภาพ คุ่มค่าการดำเนินงานของสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อให้ได้ผลงานตามความต้องการ ซึ่งเป็นประโยชน์และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌวงค์ ศรีวัฒนกุล (2560) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลนั้น เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลในทุกด้านต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเทคโนโลยี การแข่งขันในสังคม ความซับซ้อนขององค์กร และที่สำคัญผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ ไม่ว่าจะ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและทำให้เกิดการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ 1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ได้แก่ การสร้างบรรยากาศในการองค์กร และการสร้างองค์กรนวัตกรรม สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ได้ร้อยละ 63.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ด้านการบริหารความเสี่ยง และมีจำนวน 2 ด้าน ที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

#### 4. ระดับอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส

อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมมีอิทธิพลทางบวก โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนมีการแสดงออกถึงความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้ได้ผลงานตามความต้องการจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา นำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา รวมถึงการใช้ทรัพยากรบุคคลในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบและการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิทยากร ยาสิงห์ทอง (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู มีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.48 ถึง 0.69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### ข้อเสนอแนะการวิจัย

##### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน มีทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์, ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง ควรนำตัวแปรทั้ง 3 ไปเป็นแนวในการพัฒนาผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน พบว่า ตัวแปรทั้ง 5 ด้าน อิทธิพลทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นแนวทางให้ผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้ความสำคัญและเื้อออำนาจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

##### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำวิธีวิจัยเชิงคุณภาพมาเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อช่วยให้ได้ ข้อมูลเชิงลึกที่มีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสังเกต (Observation)



2. ควรมีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านการบริหารความเสี่ยง

3. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่จะช่วยให้มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส

### เอกสารอ้างอิง

กนกอร สมปราษฎ์. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาทฤษฎีฐานราก. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 12(34), 51-66. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/JSSRA/article/view/69250/74274>

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *คู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการโรงเรียนประชารัฐ โครงการสานพลังประชารัฐ ด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กุลชลี จงเจริญ. (2562). หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. *ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 1-39. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

คณิน คำแพง. (2563). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น*.

จีระศักดิ์ นามวงษ์ และพรวิทย์ จันทศิริสิริ. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 7(6), 338-352. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/244554/165566>

จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). *วัฒนธรรมองค์การปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฐิตินันท์ นันทะศรี, วาโร เฟ็งสวัสดิ์, วัลนิกา ฉลากบาง และพรเทพ เสถียรนพแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 17(79), 11-20. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/download/203191/166780/868060>



- ณรงค์ ศรีวัฒนกุล. (2560). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดอุดรธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บริพัทธ์ สารผล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญช่วย สายราม. (2561). ทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. Retrieved from: <http://wetoknows.blogspot.com/>
- ปวีณา กันถิ่น, มนต์นภัส มโนการณ และธารณ ทองงอก. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(3), 1833-1848. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/110232/86475>
- บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์, วาโร เพ็งสวัสดิ์ และอภิสิทธิ์ สมศรีสุข. (2564). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารบัณฑิตวิทยาลัยพิชญทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 16(2), 57-73. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/Pitchayatat/article/view/248051/169517>.
- ภควัฒน์ พองพรหม (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัชรพงศ์ ทศนบรรจง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วาทีทยา ราชภักดี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิทยากร ยาลิ่งทอง และกนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 11(3), 234-244.





- วิษณุกร แต่งแก้ว. (2563). *ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ศราวุธ สายตา. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส. (2564). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. Retrieved from: <https://www.opecnara.go.th/web2019/>
- อรพิน อิ่มรัตน์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. *การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9*. Retrieved from: <https://shorturl.asia/6FPgG>
- Couros, G. (2014). *Eight characteristics of the innovative leader*. George Couros. Retrieved from: <http://georgecouros.ca/blog/archives/4811>
- Doss, H. (2015). *Five character traits of innovation leaders*. Forbes. Retrieved from: <https://bit.ly/1NwKuEL>.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Loader, A. (2016). *Why should you show innovative leadership?* Tilda Publishing. Retrieved from: <https://blog.castle.co/innovative-leadership>

