

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่าย*

CREATIVE LEADERSHIP AFFECTING PERSONNEL MANAGEMENT

OF SARASAS AFFILIATED SCHOOLS

เจนจิรา พลราชม* และ โสภณ เพ็ชรพวง

Janejira Ponrachom and Sopon Pechrpuang

สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand

*Corresponding author E-mail: jenjira2788@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่าย 2) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่าย และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่าย รูปแบบวิจัยเป็นแบบประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 7,869 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 367 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นและสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่าย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73, SD = .69$) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ การมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 3.77, SD = 0.68$) การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.73, SD = 0.67$) การจินตนาการเพื่อสร้างอนาคต ($\bar{X} = 3.72, SD = 0.69$) และ การมีความไว้วางใจ ($\bar{X} = 3.70, SD = 0.72$) 2) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่าย โดยรวม พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่าย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64, SD = 0.72$) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ การพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.67, SD = 0.71$) รองลงมาคือ การสรรหาคัดเลือกบุคลากร ($\bar{X} = 3.66, SD = 0.71$) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.65, SD = 0.69$) การบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.62, SD = 0.74$) และการวางแผนกำลังคน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.60, SD = 0.71$) 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่าย โดยมีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่าย 4 ตัวแปร คือ การมีความไว้วางใจ การจินตนาการเพื่อสร้างอนาคต การมีความยืดหยุ่น และการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ร้อยละ 60.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนในเครือข่าย

Abstract

The purpose of this research were to study 1) the Creative Leadership of Administrators of Sarasas Affiliated Schools 2) the Personnel Management of Sarasas Affiliated Schools 3) the Creative Leadership Affecting Personnel Management of Sarasas Affiliated Schools. Population is

* Received May 30, 2023; Revised June 20, 2023; Accepted July 20, 2023

teacher 7,869 person whom working for Sarasas Affiliated Schools, the sample were 367 person obtained by Stratified Random Sampling then use simple random sampling. The questionnaires was use to collect data and has reliability statistics is 0.97 of Cronbach's Alpha for whole issue. The statistics used to analyze the data were mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis. The finding were 1) Creative Leadership of School Administrators in Sarasas Affiliated Schools Overall and each aspect was at a high level. ($\bar{X}$ = 3.7, SD=.69) Sorted from highest to lowest average as follows: Flexibility ($\bar{X}$ = 3.77, SD=0.68) vision ($\bar{X}$ = 3.73, SD=0.67) Imagination to create the future ($\bar{X}$ = 3.72, SD=0.69) and having trust ($\bar{X}$ = 3.70 SD=0.72) 2) Personnel management of Sarasas Affiliated Schools as a whole found that personnel management of Sarasas Affiliated Schools Overall and each aspect was at a high level. ($\bar{X}$ = 3.64 SD=0.72,) Sorted from the highest average to the lowest as follows: Personnel Development have the highest average. ($\bar{X}$ = 3.67, SD=0.71) Followed by recruitment and selection of personnel. ($\bar{X}$ = 3.66, SD=0.71) Evaluation of the performance of personnel ($\bar{X}$ = 3.65, SD=0.69) personnel maintenance ($\bar{X}$ = 3.62, SD=0.74) and manpower planning has the lowest average ($\bar{X}$ = 3.60, SD=0.71) 3) Creative Leadership Affects Personnel Management of Sarasas Affiliated Schools which all 4 variables can together predict the personnel management of Sarasas Affiliated Schools at 60.9 percent with statistical significance .05

Keywords: Creative Leadership, Personnel Management, Sarasas Affiliated Schools

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา (หมวดที่ 8) โดยมุ่งเน้นในส่วนของการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ตลอดจนการบริหารจัดการ มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทำให้สถานศึกษาดำเนินการจัดการเรียนการสอน หรือพัฒนาคนให้มีคุณภาพและได้ผลตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา และพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) การบริหารจัดการนั้นผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการนำนโยบาย และวิสัยทัศน์ไปสู่เป้าหมายด้วยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ มีเชาวน์ ปัญญาสูง มีบุคลิกภาพและมีพฤติกรรมทาง สังคม ใช้ความคิดใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา Ash and Persall ได้กล่าวว่า การเป็นผู้นำอย่างสร้างสรรค์นั้น จำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ในหลากหลายมิติเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่การดำเนินงานอยู่ในระดับสูง อันประกอบไปด้วย การทำงานเป็นทีมในการสืบเสาะหาความรู้ ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา การจินตนาการเพื่อสร้างอนาคต การตรวจสอบความเชื่อมั่นร่วมกัน การเลือกใช้คำถาม รวมถึงการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และแปลความของข้อมูลที่มีได้อย่างถูกต้อง (Ash, & Persall, 2007)

อย่างไรก็ตามแม้ในสภาพสังคมในปัจจุบันที่มีความพร้อมในการสืบหาข้อมูลและความรู้เพื่อใช้ในการพัฒนาประสิทธิผลของการบริหารงานภายในสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนให้มีการดำเนินงานที่ทันสมัย และสามารถลดปัญหาของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนอยู่เสมอ ซึ่งจากผลการศึกษาของ ทักดนัย เพชรเกริ ในเรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำรงรักษาเพื่อลดการลาออกของบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า การดำรงรักษาบุคลากรครูมีความจำเป็นและมีความสำคัญกับการบริหารงานของผู้บริหาร



สถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาเอกชนซึ่งมีอัตราการลาออกของครูผู้สอนอยู่ในระดับสูง ส่งผลให้สถานศึกษาสูญเสียโอกาสในหลายด้าน เช่น ต้นทุนที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรทั้งคนเก่าและคนใหม่ที่เข้ามา หรือความเสี่ยงของพฤติกรรมครูผู้สอนคนใหม่ ที่มีต่อนักเรียน และสิ่งสำคัญที่สุดคือความต่อเนื่องในการเรียนของผู้เรียนที่จะมีอุปสรรคจากรูปแบบการถ่ายทอด ของครูที่เปลี่ยนไป นิดา แก้วสว่าง และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา ปัญหาของครูเอกชนในพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เป็นเช่นเดียวกับบุคลากรทางการศึกษารวมถึงครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนพื้นที่การศึกษาอื่น คือ ครูผู้สอนลาออกกะทันหันเพื่อไปบรรจุ เป็นข้าราชการหรือเข้าทำงานในที่ใหม่ที่มีการบริหารจัดการงานบุคคลที่ดีกว่า ซึ่งจากรายงานผลการประเมินตนเอง ของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2562 พบว่า สภาพปัญหาและจุดที่ควรพัฒนาในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทางโรงเรียนจำเป็นต้องมีการยกระดับทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงาน ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามมาตรฐาน รวมถึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาการกำหนดอัตราบรรจุ เลือกสรรและคัดเลือกครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ดำเนินงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อีกประการหนึ่งคือการส่งเสริม ใ้บุคลากรด้านโสตทัศนูปกรณ์ได้พัฒนาความสามารถเฉพาะทางให้สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และมีจำนวนที่เพียงพอต่อการใช้งาน อีกทั้ง ยังจำเป็นต้องส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยเพิ่มเติมการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนากิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (นิดา แก้วสว่าง, และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2562); (ทักษณีย์ เพชรเกียร, 2558)

อาจกล่าวได้ว่า สภาพปัญหาดังกล่าวล้วนเกิดจากการกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลที่ยังสามารถปรับปรุงให้เกิดการพัฒนาเพื่อให้ประสิทธิผลของการบริหารงานในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จลุล่วงได้ตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งเอาไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ที่ได้มีการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานในโรงเรียน อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ในการพัฒนารูปแบบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาของการบริหารงานบุคคลในเชิงปฏิบัติได้จริง ศักดา ทองดี ได้มีการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยผลของการศึกษาพบว่า ในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริงทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการแก้ไขปัญหา และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และการนำรูปแบบ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาในด้านประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริงและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติเท่ากับร้อยละ 100 (ศักดา ทองดี, 2559)

เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานสำเร็จลุล่วงได้ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ว่าความสามารถของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งของการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ ในการนำเสนอความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล Mondy et. al. ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินงานของหน่วยงานให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ความสามารถในการดำเนินงานของผู้บริหารเพียงอย่างเดียว ไม่อาจขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง หากแต่ต้องมีการประสานงานและดำเนินการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการไปด้วยดี ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกระดับ ดังนั้นภาวะผู้นำขององค์กรจึงเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการประสานงานและขับเคลื่อนการดำเนินงาน จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยเกิดแนวคิดถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ซึ่งมีปัจจัยที่

สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ตัวแปรในด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเกิด ความสนใจศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่าย โดยมีความมุ่งหวังว่าผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้ในการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงรวมถึงเป็นแบบอย่าง แก่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือเปลี่ยนแปลง ให้โรงเรียนมี ประสิทธิภาพในการดำเนินงานอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป โดย การศึกษาแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของ Ash and Persall และศึกษาแนวคิดเรื่องการบริหารงาน บุคคล ของ Beach D. S. เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ต่อไป (Mondy, W., et. al., 1999); (Ash, & Persall, 2007); (Beach D. S., 1980)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่าย
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่าย
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่าย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือข่าย จำนวน 50 โรงเรียน จำนวนครู 7,869 คน หาขนาดกลุ่ม ตัวอย่างด้วยตาราง มาเรียม นิลพันธุ์ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 367 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชากรในแต่ละภาคภูมิศาสตร์ แล้วกำหนดอัตราส่วนเทียบขนาดกลุ่มตัวอย่าง (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่าย

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ประมวลองค์ความรู้ แนวคิด และทฤษฎีโดยการสังเคราะห์ตัวแปรโดยรวบรวมข้อมูลจาก เอกสารทางวิชาการ บทความ และตำราที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย ได้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีความยืดหยุ่น 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีจินตนาการเพื่อสร้างอนาคต 4) การมีความไว้วางใจ และ ประมวลองค์ความรู้ แนวคิด และทฤษฎี โดยการสังเคราะห์ตัวแปรของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนโดย รวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ บทความ และตำราที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย ได้ตัวแปรทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนกำลังคน 2) การสรรหาคัดเลือกบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การบำรุงรักษา บุคลากร และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ เนื้อหา และทฤษฎีที่สอดคล้องกับหัวข้อและ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จากนั้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องพร้อมทั้งแนะนำและ แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานโรงเรียน จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 2 คน และ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประเมินค่า ความสอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) จากนั้นนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ยิ่งขึ้น ผลการประเมินความสอดคล้องเท่ากับ 0.986



4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลอง (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเท่ากับ .977

5. ปรับปรุงแบบสอบถาม แล้วสำเนาแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วจำนวน 367 ชุด ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ติดต่อสำนักงานเลขาของแต่ละโรงเรียน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่าง หรือติดต่อกลุ่มตัวอย่างโดยตรง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้วางแผนการเก็บข้อมูลจากช่องทางต่าง ๆ เช่น เก็บข้อมูลด้วยตนเอง เก็บข้อมูลทางไปรษณีย์ การเก็บข้อมูลทางจดหมายทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และ Social Media เช่น Line หรือ Facebook รวมถึงการเก็บข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง เป็นต้น

3.3 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 367 ฉบับ

3.4 รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาใช้ในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อประมวลผลและนำเสนอต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) โดยแสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

4.2 ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายแบ่งเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง สมรรถนะวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง สมรรถนะวิชาการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง สมรรถนะวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง สมรรถนะวิชาการอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง สมรรถนะวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 ทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่าย โดยการใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่าย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ การมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 3.77$) การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.73$) การจินตนาการเพื่อสร้างอนาคต ($\bar{X} = 3.72$) และการมีความไว้วางใจ ($\bar{X} = 3.70$)

2. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่าย โดยรวม พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่าย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ การพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมา คือ การสรรหาคัดเลือกบุคลากร ($\bar{X} = 3.66$) การประเมินผล

การปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X}$ = 3.65) การบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X}$ = 3.62) และการวางแผนกำลังคน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.60)

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่าย โดยมีส่วนที่ สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่าย 4 ตัวแปร คือ การมีความไว้วางใจ การจินตนาการเพื่อสร้างอนาคต การมีความยืดหยุ่น และ การมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ถึงการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่าย ร้อยละ 60.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่าย สามารถวิเคราะห์ผลการวิจัยสามารถอภิปรายโดยแยกพิจารณาตามจุดประสงค์ที่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่าย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.73, S.D. = 0.69) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ การมีความยืดหยุ่น ($\bar{X}$ = 3.77, S.D. = 0.68) การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 3.73, S.D. = 0.67) การจินตนาการเพื่อสร้างอนาคต ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.69) และ การมีความไว้วางใจ ($\bar{X}$ = 3.70, S.D. = 0.72) ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็น เป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่าย สามารถทำให้กลุ่มตัวอย่างรู้สึกหรือพบเห็นได้ เป็นอย่างดี ผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายมีความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์ การจินตนาการเพื่อสร้างอนาคต และการมีความไว้วางใจ ที่ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ วัฒนธรรมเชิงบวก การบริหารจัดการ และปฏิสัมพันธ์ ละมุล รอดขวัญ และคณะ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความไว้วางใจในการดำเนินงานหรือความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ให้ความสำคัญกับมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา มีทักษะและการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ นัฏจรี เจริญสุข และคณะ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อใช้ในการบริหารงานให้สอดคล้องกับบริบท สามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับสถานศึกษา (นัฏจรี เจริญสุข และคณะ, 2562); (ละมุล รอดขวัญ และคณะ, 2565)

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.77, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารและครูร่วมกันเลือกทางออกที่ดีที่สุดที่ทำให้ทุกฝ่ายพอใจและได้รับผลประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.80, S.D. = 0.68) ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารของโรงเรียนเครือข่ายมีนโยบายและการบริหารงาน ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การดำเนินงานราบรื่นและมีความเข้าใจโดยมุ่งหวังที่เป้าหมายของการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้ได้รับประโยชน์สูงสุด นวพัชญ์ ฉิดจันทร์ พบว่า ในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่ถูกต้องและได้ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ ผู้บริหารควรให้ความสนใจเพื่อ พัฒนาความสัมพันธ์ที่ดี และเอื้ออำนวยให้เกิดการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (นวพัชญ์ ฉิดจันทร์, 2564)

1.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.73, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการนำข้อมูลที่เป็นรายงานการสรุปผลมา วิเคราะห์เปรียบเทียบ เพื่อหาสาเหตุของปัญหา อุปสรรค หรือผลสำเร็จที่เกิดขึ้น และ ผู้บริหารวิเคราะห์ผลข้อมูล



และเสนอแนะเป็นแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.78$, S.D.= 0.68) ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะคณะผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายศาสนามีศักยภาพทักษะ และความสามารถในการกำหนดแนวทางการบริหารงานได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบัน และสามารถสื่อสารรวมถึงวางแผนกลยุทธ์การดำเนินงานให้บุคลากรในทุกระดับเห็นทั้งภาพรวมและแผนการปฏิบัติที่สามารถดำเนินการได้จริง ยุวเรศ ประดู่ และคณะ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการวางแผนกำหนดแนวทางหรือสร้างแผนการดำเนินงานเพื่อนำให้บุคลากรหรือครูผู้สอนได้ดำเนินการตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการวินิจฉัยสั่งการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่ตั้งเอาไว้ (ยุวเรศ ประดู่, และคณะ, 2564)

1.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการเพื่อสร้างอนาคต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ ที่ทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.69) ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นไปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายศาสนามีความสามารถ และทักษะในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์กระบวนการดำเนินงานในรูปแบบที่หลากหลาย และส่งผลต่อการกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้ครูผู้สอนหรือบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบและปฏิบัติได้เป็นอย่างดี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากต้องเป็นผู้ที่มีทักษะหรือความสามารถในการบริหารจัดการ วางแผน และแนะนำให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีเทคนิคต่าง ๆ ที่จะช่วยให้สร้างความเข้าใจหรือแนะนำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความไว้วางใจ โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D.= 0.72) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากสูงสุด พบว่า ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.76) ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายศาสนามีการสนับสนุนส่งเสริม และยอมรับความคิดเห็นของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา เปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถ ทักษะ หรือประสบการณ์การทำงานของตนเองในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ วรินทร์ รองกลัด พบว่า ความไว้วางใจในองค์กรหรือสถาบันการศึกษา รวมถึงการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรหรือสถาบันการศึกษา ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถร่วมมือกันดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย (วรินทร์ รองกลัด, 2559)

2. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนศาสนาสาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 0.71) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ การพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.67$, S.D.= 0.71) รองลงมาคือ การสรรหาคัดเลือกบุคลากร ($\bar{X} = 3.66$, S.D.= 0.71) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.65$, S.D.= 0.69) การบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.62$, S.D.= 0.74) และ การวางแผนกำลังคน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.71) ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน เครือข่ายศาสนามีนโยบายหรือแผนการดำเนินงานของโรงเรียนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรม สามารถสร้างความเข้าใจและนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ Goleman, D. & Herzberg, F. กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดีเป็นพื้นฐานของการดำเนินงาน ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพทุกหน่วยงาน โดยจะต้องให้ความช่วยเหลือหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคน เพื่อก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังมีหน้าที่โดยตรงในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจต่อคนในองค์กร ทำให้คนในองค์กรมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีความสุขในการทำงาน (Goleman, D. & Herzberg, F., 2563)

2.1 การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายศาสนาสาน ด้านการวางแผนกำลังคน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.71) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนอัตรากำลัง โรงเรียนมีการจัดทำคู่มือการบริหารงาน การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด

ตำแหน่ง โรงเรียนมีการกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้น อันได้แก่ ระดับความรู้ความสามารถและทักษะ ที่สอดคล้องและเพียงพอกับการกิจและแผนการดำเนินงานในอนาคต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.64, S.D. = 0.68) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ มีแผนการดำเนินงานในด้านการวางแผนกำลังคนเป็นอย่างดี สามารถส่งผลให้เกิดการดำเนินงานในด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปได้อย่างราบรื่นส่งผลให้ครูผู้สอนหรือบุคลากรทางการศึกษาสามารถดำเนินงานหรือปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตนเองเกิดผลประโยชน์ต่อผู้เรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อำนาจ ชื่นบาน พบว่า เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนในภาพรวมมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้มีการวางแผนการดำเนินงานเอาไว้ (อำนาจ ชื่นบาน, 2564)

2.2 การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.66, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนมีกระบวนการพิจารณาคัดเลือกบุคคลอย่างโปร่งใสและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.71, S.D. = 0.74) ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ มีการวางแผนการดำเนินงาน นโยบาย รวมถึงยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการคัดสรรบุคลากรได้เป็นอย่างดีโปร่งใสและยุติธรรม สามารถจัดสรรให้บุคลากรปฏิบัติงานในลักษณะงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถของตนเอง ปทุมพร กาญจนอรรถ พบว่า เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีส่วนช่วยในการกำกับ ดูแล กำหนดแนวทาง และอำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างราบรื่นและสามารถปฏิบัติได้ตามแผนงานที่วางเอาไว้ (ปทุมพร กาญจนอรรถ, 2561)

2.3 การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.67, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.75, S.D. = 0.70) ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นไปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพ ทักษะ ความสามารถ รวมถึงความรู้ของครูผู้สอนหรือบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญและสามารถนำความรู้ที่ได้พัฒนามาเป็นอย่างดีประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์จัดการเรียนการสอน กิจกรรม หรือการพัฒนาผู้เรียน นอกชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด คุณภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นอย่างดีเกิดผลของการดำเนินงานที่มากขึ้น หรือรักษาไว้ซึ่งระดับของการดำเนินงานที่มั่นคง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมถึงศักยภาพในด้านอื่นที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินงานในลักษณะการปฏิบัติงาน

2.4 การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โรงเรียนมีการพัฒนาทุกระบบ ให้มีความทันสมัย เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.69, S.D. = 0.75) ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นไปได้ว่าผู้บริหารเครือข่ายสารสนเทศให้ความสำคัญกับการบำรุงรักษาบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับไม่เพียงแต่ครูผู้สอน ผู้บริหารมีการกล่าวชมเชยให้รางวัลและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับ ศิวพร วียะวงศ์ พบว่า เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและดำเนินงานได้อย่างราบรื่นในทุกระดับ การสนับสนุนให้ผู้บริหารหรือองค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการบำรุงรักษาบุคลากรในหน่วยงานของตนเองเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกเนื่องจากในการดำเนินงานงานให้ได้ประสิทธิภาพตามแผนการดำเนินงานที่ได้วางเอาไว้ต้องอาศัยศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับให้สามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมาย (ศิวพร วียะวงศ์, 2564)

2.5 การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.65, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนมี



การนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.72) ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นไปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ มีการกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดีสามารถนำผลของการดำเนินงานมาพัฒนาเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม และยังส่งเสริมพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สงกรานต์ ตะโคตมพบว่า เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้พัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา และครูผู้สอนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญและมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและสามารถปฏิบัติได้จริงอย่างต่อเนื่อง (สงกรานต์ ตะโคตม, 2563)

3. จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่ใช้พยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล และสามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ ร้อยละ 60.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งเป็นตามสมมติฐานการวิจัย ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ในการบริหารงานบุคคลขององค์การหน่วยงาน หรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่ต้องมีการอาศัยการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานสำเร็จ ลุล่วง สรุเจต ไชยพันธ์พงษ์ กล่าวว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การในทุกบริบทและทุกระดับของการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง วิภาดา สารมัย พบว่าการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่ต้องให้ความสำคัญโดยมุ่งเน้นเสริมให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างคล่องตัว สามารถตอบสนองต่อภารกิจหลักและภารกิจเสริมของสถานศึกษาให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สรุเจต ไชยพันธ์พงษ์, 2564); (วิภาดา สารมัย, 2562)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือ สารสนเทศสรุปได้ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ การมีความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์ การจินตนาการเพื่อสร้างอนาคต และการมีความไว้วางใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารและครูร่วมกันเลือกทางออกที่ดีที่สุดที่ทำให้ทุกฝ่ายพอใจ และได้รับผลประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกับครู โดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกระบวนการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารระดมความคิดหรือกระบวนการในการแก้ไขปัญหาจากผู้เกี่ยวข้อง ผู้บริหาร เปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ในมุมที่หลากหลายจากครูหรือผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการนำข้อมูลที่เป็นรายงานการสรุปผลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ เพื่อหาสาเหตุของปัญหา อุปสรรคหรือผลสำเร็จที่เกิดขึ้น และ ผู้บริหารวิเคราะห์ผลข้อมูล และเสนอแนะเป็นแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ผู้บริหารนำข้อมูลที่เป็นรายงานสรุปผลมาวิเคราะห์ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนในอนาคต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการเพื่อสร้างอนาคต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ ที่ทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ผู้บริหารมีมุมมองหรือภาพอนาคตที่มองไปข้างหน้าอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการเพื่อสร้างอนาคต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ผู้บริหารสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับครูด้วยการยึดหลักคุณธรรม

จริยธรรม ความซื่อสัตย์และความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ การพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การสรรหาคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการวางแผนกำลังคน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านการวางแผนกำลังคน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนอัตรากำลัง โรงเรียนมีการจัดทำคู่มือการบริหารงาน การวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง โรงเรียนมีการกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้น อันได้แก่ ระดับความรู้ความสามารถและทักษะที่สอดคล้องและเพียงพอกับการกิจและแผนการดำเนินงานในอนาคต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ โรงเรียนวิเคราะห์ภารกิจและแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานและสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนมีกระบวนการพิจารณาคัดเลือกบุคคลอย่างโปร่งใสและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ โรงเรียนมีการกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานที่ต้องการได้เหมาะสมกับความรู้ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนมีการพัฒนากฎ ระเบียบ ให้มีความทันสมัย เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ โรงเรียนมีการให้รางวัลบุคลากรด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนมีการนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ โรงเรียนมีการแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ มี 4 ตัวแปร คือ การมีความไว้วางใจ การจินตนาการเพื่อสร้างอนาคต การมีความยืดหยุ่น และ การมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ถึงการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ร้อยละ 60.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งเป็นตามสมมติฐานการวิจัย ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพบข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาควรมีนโยบายในการเสริมสร้าง หรือ เพิ่มศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดทักษะ หรือ เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการส่งเสริม ชี้นำ หรือ กระตุ้นให้คณะผู้บริหารของโรงเรียนได้พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัย เหมาะแก่ช่วงวัย และรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาและยกระดับการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ทั้งทางด้านวิชาการหรือทักษะการดำรงชีวิต ให้ผู้เรียนมีความสามารถและประสบการณ์ในการใช้ชีวิตในสังคมหลังจากจบการศึกษาได้อย่างมีความสุข การบริหารจัดการการเรียนรู้ สถานศึกษาควรมีนโยบายในการเสริมสร้าง หรือ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการพัฒนาหรือยกระดับการบริหารจัดการการเรียนรู้ไปสู่ผู้เรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการ การวางแผน หรือการจัดการการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน อย่างทันสมัย และมีประสิทธิภาพสูงสุด การนิเทศการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษาควรมีนโยบายมุ่งเน้นให้พัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยอาจมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี หรือ จัดให้มีการอบรมสัมมนาเพื่อ



เพิ่มประสิทธิภาพของสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ นโยบายการบริหารงานของสถานศึกษา ควรมุ่งเน้น สร้างแรงจูงใจ หรือเชิญชวนให้ผู้บริหารได้เกิดการพัฒนาการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนให้ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพ และสามารถดำเนินการนำไปประยุกต์ใช้หรือปฏิบัติได้จริงโดย มุ่งหวังในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ ควรทำการศึกษา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการดำเนินงานในการพัฒนา สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ควรทำการศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และ ระดับอุดมศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร สถานศึกษาในทุกระดับชั้น ควรทำการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในมิติอื่น เพื่อนำเสนอเป็นข้อมูล เปรียบเทียบ หรือ นำเข้าสู่การพยากรณ์ในการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน เพื่อให้เกิดการสร้างสรค์นโยบาย ในการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนได้อย่างครบถ้วน เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ทักดนัย เพชรเกรี. (2558). การพัฒนารูปแบบการดำรงรักษาเพื่อลดการลาออกของบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ, 8(1), 1-138.
- นพพัชญ์ ฉีดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นัญจรี เจริญสุข และคณะ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัด สภาพแวดล้อม ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นิดา แก้วสว่าง. และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2562). ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา. วารสารการบริหารและ นวัตกรรมการศึกษา, 2(3), 53-70.
- ปทุมพร กาญจนอรรถ. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2558). วิจัยทางการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุวเรศ ประดู่, และคณะ. (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาตาม การรับรู้ของผู้บริหารและครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วารสารการวัด ประเมินผลสถิติและการวิจัยทางสังคมศาสตร์, 2(1), 47-56.
- ละมุล รอดขวัญ และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานศึกษาพิเศษกลุ่ม 7. วารสารนวัตกรรมกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 4(2), 151-162.

- วรินทร์ รองกลัด. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่มและอาหารแห่งหนึ่ง. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ . มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศักดิ์ดา ทองดี. (2559). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วารสารชุมชนวิจัย, 11(1), 182-191.
- ศิวพร วียะวงศ์. (2564). แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างผลงานและขับเคลื่อนด้วยศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สงกรานต์ ตะโคตร. (2563). ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2564). ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- อำนาจ ชื่นบาน. (2564). การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธีรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Ash, & Persall. (2007). "the Principal as Chief Learning Officer: The New Work of Formative Leadership". Birmingham: Stanford University Birmingham.
- Beach D. S. (1980). Personnel: the Management of People at Work (4th edition). New York: Macmillan Publishing.
- Goleman, D. & Herzberg, F. (2563). Human resource management. Bangkok: Expernet.
- Mondy, W., et. al. (1999). Human Resource Management. (7th Edition). London: Prentice-Hall International.