

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารบุคคล
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย
Innovative Leadership of Administrators' Impact on Personnel Management
Effectiveness at the Schools under the Sukhothai Secondary Educational
Service Area Office

ชยาภรณ์ กลับทุง¹ ชัชภูมิ สีชมภู² พิมพกา ธรรมสิทธิ์³

Chayabhorn Klubthung, Chatphum Sichomphoo, Phimpaka Thammasit

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในสถานศึกษา 3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 290 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม การบริหารความเสี่ยง และการทำงานเป็นทีม

2. ระดับประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และการธำรงรักษาบุคลากร

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 65.30 ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.943 + 0.563(X_5) + 0.295(X_2) - 0.191(X_4)$$

Received: 2026-06-15 Revised: 2026-07-03 Accepted: 2026-07-09

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Educational Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University. E-mail: Chayabhorn.kt@gmail.com

² อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Lecturer, Graduate School Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: Chat.chomphoo@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Lecturer, Graduate School Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: phimpakathammasit@gmail.com

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.014(Z_5) + 0.083(Z_2) - 0.056(Z_4)$$

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา; ประสิทธิภาพการบริหารบุคคล

Abstract

This research article aimed to study: 1) the level of innovative leadership demonstrated by the school administrators; 2) the level of personnel management effectiveness at the schools; and 3) the innovative leadership factors affecting personnel management effectiveness at the schools under the Sukhothai Secondary Educational Service Area Office. This study employed a quantitative research design. The sample consisted of 290 participants selected through stratified random sampling. Data were collected using a questionnaire. Data analysis was conducted using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The findings revealed that:

1. The overall level of innovative leadership demonstrated by the school administrators was at the highest level. The dimensions, ranked from the highest to lowest mean scores, were vision for change, creativity, innovation organization building, risk management, and teamwork.

2. The overall level of personnel management effectiveness at the schools and all of its dimensions was at a high level. The dimensions, ranked from highest to lowest mean scores, were recruitment and appointment, personnel development, workforce planning and position allocation, and personnel retention.

3. School administrators' innovative leadership dimensions of innovation organization building, creativity, and risk management significantly affected personnel management effectiveness. In contrast, teamwork and vision for change did not significantly affect personnel management effectiveness. Together, these variables explained 65.30% of the variance in personnel management effectiveness ($R^2 = .653$), indicating a substantial predictive power.

The predictive equations were formulated as follows:

Unstandardized predictive equation:

$$\hat{Y} = 0.943 + 0.563(X_5) + 0.295(X_2) - 0.191(X_4)$$

Standardized predictive equation:

$$\hat{Z}_y = 0.014(Z_5) + 0.083(Z_2) - 0.056(Z_4)$$

Keywords: Innovative Leadership; Administrators; Personnel Management Effectiveness

บทนำ (Introduction)

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และพลวัตทางสังคม ได้ส่งผลกระทบต่อระบบการจัดการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถานศึกษาในฐานะองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องปรับรูปแบบการบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับแผนปฏิรูปราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกำหนดให้การยกระดับคุณภาพการศึกษา การพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 การประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ตลอดจนการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาของประเทศ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2566: 17-19) แนวทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แม้จะมีนโยบายส่งเสริมการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่สถานศึกษาจำนวนมากยังประสบปัญหาในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ ทั้งในด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบางแห่งยังไม่สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติและรายงานของหน่วยงานด้านการศึกษาหลายฉบับยังสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศและความสำเร็จอย่างยั่งยืน (วันชนก อาจปฐ, 2564: 15) อย่างไรก็ตาม แม้จะมีนโยบายส่งเสริมการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่สถานศึกษาจำนวนมากยังประสบปัญหาในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ ทั้งในด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบางแห่งยังไม่สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติและรายงานของหน่วยงานด้านการศึกษาหลายฉบับยังสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภายใต้บริบทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนองค์กรสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการแสดงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารยุคใหม่ที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ เปิดรับการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการบริหารงานและการจัดการศึกษา (เดชา ลุนาวงค์, 2564: 13) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในองค์กร ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและคุณภาพผู้เรียน (ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563: 5)

ขณะเดียวกัน การบริหารบุคคลถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยหลักของความสำเร็จในการจัดการศึกษา การบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพจึงครอบคลุมการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาศักยภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (สุดาทิพย์ ถวิลไพร, 2563: 6) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวัชร คณะทรง (2565: 13) ที่อธิบายว่าการบริหารบุคคลเป็นกระบวนการจัดสรรและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยที่ผ่านมาได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารบุคคลในหลายบริบท โดยผลการศึกษาล้วนชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์และส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารบุคคลในบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัยยังมีอยู่อย่างจำกัด อีกทั้งบริบทด้านทรัพยากร บุคลากร และสภาพแวดล้อมของแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลให้รูปแบบและระดับอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างจากพื้นที่อื่น จึงยังมีช่องว่างขององค์ความรู้ที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

จากความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการบริหารบุคคลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถอธิบายอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่อการบริหารบุคคลในบริบทพื้นที่ศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา การยกระดับประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนนโยบายด้านการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับการวิจัยและการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

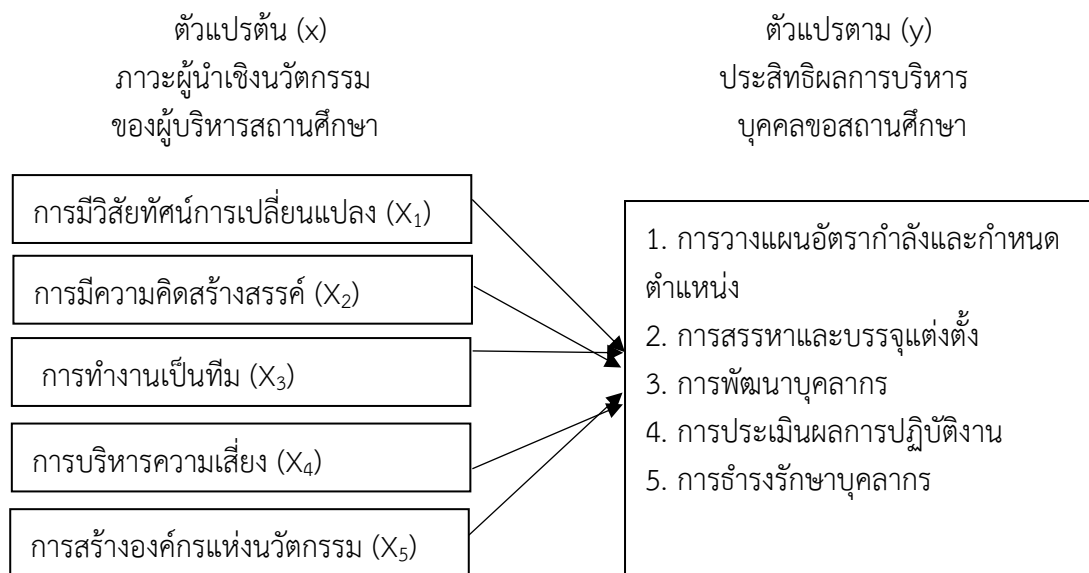
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษา แล้วนำแนวทางของงานวิจัย สมพงษ์ เชื้อกพรหม (2564: 6) และ วิษณุกร แดงแก้ว (2563: 6) มาใช้ในการศึกษา ดังขอบเขตตัวแปรและสรุปเป็นแผนภาพที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความเชื่อมโยงกันและกันเพื่อให้เกิดภาพที่ใช้เป็นแนวทางการวิจัยที่ชัดเจน ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ประกอบด้วยขอบเขตของเนื้อหา คือภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารบุคคล

ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรต้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สมพงษ์ เชื้อกพรหม (2564: 5) ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การบริหารความเสี่ยง 5) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

ตัวแปรตาม ประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษา วิษณุกร แดงแก้ว (2563: 5) ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) การธำรงรักษามูลค่าบุคลากร

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 1,050 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 71 คน ข้าราชการครู จำนวน 979 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรคำนวณของ Yamane (1973: 1088) ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 20 คน และข้าราชการครูจำนวน 270 คน จากสถานศึกษาทั้งหมด 27 แห่ง

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จำนวน 27 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เดือนสิงหาคม 2568 ถึง มิถุนายน 2569

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ขึ้นไป ได้ค่าเท่ากับ 0.926 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนชิส ไคเคอร์ท (Likert's rating scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121) จำแนกตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยกำหนดลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนชิส ไคเคอร์ท (Likert's rating scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121) จำแนกตามขอบข่ายการบริหารบุคคลในสถานศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน

อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จำนวน 290 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เพื่อให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือจากสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทั้งหมด 290 ฉบับ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดย ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการได้ บางส่วนผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ลงทะเบียนพร้อมแนบซองเปล่าติดแสตมป์เพื่อส่งคืนผู้วิจัย และบางส่วนผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Google form เพื่อให้สะดวกรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แจ้งวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว

3.3 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 290 ฉบับ และติดตามการตอบกลับจนได้รับคืนครบถ้วน จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์

3.4 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อแจกแจงลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยใช้เกณฑ์การตีความ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

4.3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยใช้เกณฑ์การตีความ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

4.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในสถานศึกษา ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression) โดยศึกษาความสัมพันธ์ความสามารถในการอธิบายตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพการบริหารบุคคลของสถานศึกษา) จากตัวแปรต้น (ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.58	0.521	มากที่สุด
การมีความคิดสร้างสรรค์	4.55	0.562	มากที่สุด
การทำงานเป็นทีม	4.47	0.592	มาก
การบริหารความเสี่ยง	4.47	0.630	มาก
การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.54	0.617	มากที่สุด
รวม	4.52	0.504	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาผลการศึกษาในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม การบริหารความเสี่ยง และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผลการบริหารบุคคลของสถานศึกษา		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.44	0.647	มาก
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.53	0.584	มากที่สุด
การพัฒนาบุคลากร	4.49	0.608	มาก
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.51	0.566	มากที่สุด
การอำนวยการรักษาบุคลากร	4.43	0.600	มาก
รวม	4.48	0.514	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิภาพด้านการบริหารบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาผลการศึกษาในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รองลงมาคือการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และการอำนวยการรักษาบุคลากร ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ระหว่างตัวต้นกับตัวแปรตาม

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย

ตัวแปร		X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y
การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	X ₁	1.000	.702	.736	.853	.487	.536
การมีความคิดสร้างสรรค์	X ₂		1.000	.849**	.706**	.521**	.615**
การทำงานเป็นทีม	X ₃			1.000	.774	.538	.577
การบริหารความเสี่ยง	X ₄				1.000	.667	.540**
การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	X ₅					1.000	.754**
ประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษา	Y						1.000

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .536-.754 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .754 รองลงมาคือ การมีความคิดสร้างสรรค์ (X₂) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .615 การบริหารความเสี่ยง (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .540 การทำงานเป็นทีม (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .577 และต่ำสุดคือ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .536

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย

ตัวแปร	ค่าขนาดอิทธิพล			t	P - value
	b	S.E.	β		
การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X ₁)	0.014	0.072	0.014	0.197	.844
การมีความคิดสร้างสรรค์ (X ₂)	0.295	0.083	0.323	3.569	.000**
การทำงานเป็นทีม (X ₃)	0.096	0.068	0.111	1.410	.160
การบริหารความเสี่ยง (X ₄)	-0.191	0.056	-0.235	-3.440	.001**
การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X ₅)	0.563	0.041	0.676	13.712	.000**
ค่าคงที่	0.943	0.180	-	5.232	.000**
R = 0.808	R ² = 0.653	F = 97.99	Sig. = .000		

จากตารางที่ 4 พบว่า การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X₅) การมีความคิดสร้างสรรค์ (X₂) การทำงานเป็นทีม (X₄) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.808

ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) และการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง (X_1) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย และสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ได้ร้อยละ 65.30 ($R^2 = 0.653$) สามารถเรียงลำดับอิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์ที่มีตัวแปรเกณฑ์จากมากไปน้อยได้คือ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ($\beta = 0.676$) การมีความคิดสร้างสรรค์ ($\beta = 0.323$) การทำงานเป็นทีม ($\beta = 0.111$) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\beta = 0.014$) การบริหารความเสี่ยง ($\beta = -0.235$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 97.99 ซึ่งผลการวิเคราะห์สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานตามลำดับได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.943 + 0.563(X_5) + 0.295(X_2) - 0.191(X_4)$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.014(Z_5) + 0.083(Z_2) - 0.056(Z_4)$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการศึกษา และสังคมได้อย่างเหมาะสม ทั้งยังให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรม การส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร และการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาในยุคปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนกระบวนการดำเนินงานให้สถานศึกษามีอัตลักษณ์ที่โดดเด่นและท้าทาย บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสื่อสารและถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ มีการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่ยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สร้างแรงบันดาลใจและแสดงความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติร่วมกัน อีกทั้งผลการวิจัยดังกล่าวยังสะท้อนให้เห็นว่าการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารสามารถคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง วางแผนเชิงกลยุทธ์ และกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังช่วยสร้างความเชื่อมโยงระหว่างบุคลากร เป้าหมายองค์กร และทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชนิดา การิรัตน์ (2564 : 106) ที่พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารควรมีความสามารถในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายร่วมกัน

2. ระดับประสิทธิผลการบริหารบุคคลของสถานศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาพิจารณาคัดเลือกบุคคลตามกระบวนการที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยยึดหลักความโปร่งใสและเป็นธรรม กำกับติดตามและประเมินผลตามแผนอัตรากำลัง มีการสรรหาบุคลากรให้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ตามความจำเป็นและความต้องการของสถานศึกษา โดยผ่านการพิจารณาและให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งยังมอบหมายภาระงานให้ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ตลอดจนจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา อีกทั้งยังมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานและการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการพิจารณา ด้านบุคลากร ยังเป็นปัจจัยที่ช่วยให้การบริหารบุคคลมีความเป็นธรรมและตรวจสอบได้ อันนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและความสำเร็จขององค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิษณุกร แดงแก้ว (2563: 120) ซึ่งพบว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งของสถานศึกษามีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดตำแหน่งงาน การคัดเลือกบุคลากรตามคุณสมบัติที่เหมาะสม และการวางแผนกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามบทบาทหน้าที่และตอบสนองต่อภารกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารบุคคลของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการบริหารความเสี่ยง เป็นปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารบุคคลของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.808 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัยได้ร้อยละ 65.30 ($R^2 = 0.653$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความเชื่อมโยงกับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารบุคคลมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม กำหนดทิศทางการดำเนินงาน โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร โดยให้ความสำคัญต่อการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้หลากหลาย กระตุ้นให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดนวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปวีณา กันถิ่น (2560: 76) ที่พบว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยผู้บริหารควรส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จัดให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสร้างระบบการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม

อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาและส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาในระยะยาว นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารช่วยส่งเสริมการแสวงหาแนวทางใหม่ในการพัฒนางานบุคคล ขณะที่การบริหารความเสี่ยงช่วยให้สถานศึกษาสามารถเตรียมความพร้อมและรับมือกับปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้อย่างเหมาะสม องค์ประกอบทั้งสามด้านจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพผลการบริหารบุคคล และสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืนภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัยทำให้เกิดองค์ความรู้ ดังนี้

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษามีความเชื่อมโยงกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหลายมิติ ซึ่งทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม การบริหารความเสี่ยง และการทำงานเป็นทีม ซึ่งร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 65.30 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลการบริหารบุคคลของสถานศึกษาไม่ได้เกิดจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านใดด้านหนึ่งเพียงลำพัง โดยพบว่าการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีบทบาทเด่นที่สุดในภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม นำสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถมองเห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง วางแผนเชิงกลยุทธ์ และสื่อสารเป้าหมายการพัฒนาให้บุคลากรเข้าใจร่วมกัน จะสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งยังเป็นตัวชี้วัดสำคัญของประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งงานเป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

การนำผลการวิจัยมาใช้ให้เกิดประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษา ผู้บริหารควรใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเอง มุ่งเสริมสร้างการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม บริหารความเสี่ยง และทำงานเป็นทีม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ อีกทั้งสามารถยังใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารบุคคล การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตลอดจนการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมร่วมกัน ซึ่งจะช่วยยกระดับประสิทธิผลการบริหารบุคคลและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรพัฒนาให้มีความครอบคลุมมากขึ้น โดยศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษา เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะของผู้บริหาร รวมทั้งขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสถานศึกษาสังกัดอื่นหรือพื้นที่

ที่มีบริบทแตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบและตรวจสอบความสอดคล้องของผลการวิจัย นอกจากนี้ ควรที่จะต้องใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อันจะช่วยให้เข้าใจกระบวนการ แนวปฏิบัติ และปัจจัยความสำเร็จของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารบุคคลได้อย่างรอบด้าน และสามารถนำข้อค้นพบไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เดชา ลุนาวงค์. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปวีณา กันถิ่น. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัชนิดา การรัตน์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- วัชรระ คณะทรง. (2565). การบริหารบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วันชนก อัจจุ. (2564). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- วิษณุกร แต่งแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สมพงษ์ เชือกพรหม. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2566). **แผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)** ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กลุ่มยุทธศาสตร์และแผน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.

สุดาทิพย์ ถวิลไพร. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis (3rd ed.).** New York: Harper and Row.