

**ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี**
INNOVATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS
OF PERSONNEL MANAGEMENT IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE UDON THANI

บริพัทธ์ สารผล* พรเทพ เสถียรนพแก้ว และ อภิสิตี สมศรีสุข

Boriphat Sarapon*, Pornthep Steannoppakao and Apisit Somsrisuk

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สกลนคร 47000

Program in Education Administration and Development, Faculty of Education,

Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand.

*Corresponding Author: Email: bori.sara13@gmail.com

รับบทความ 21 มีนาคม 2566 แก้ไขบทความ 26 พฤศจิกายน 2567 ตอบรับบทความ 9 ธันวาคม 2567 เผยแพร่บทความ ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 359 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.53–0.71 และค่าความเชื่อมั่น 0.95 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.50–0.70 และค่าความเชื่อมั่น 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 26.10 สามารถเขียนสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_y = 0.349Z_{x_1} + 0.238Z_{x_2}$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ประสิทธิภาพ, การบริหารงานบุคคล

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine: 1) the level of school administrators' innovative leadership, 2) the effectiveness level of personnel management in schools, 3) the relationship between school administrators' innovative leadership and the effectiveness of personnel management in schools,

and 4) school administrators' innovative leadership affecting the effectiveness of personnel management in schools under the Secondary Educational Service Area Office Udon Thani. The sample, obtained through multi-stage sampling, consisted of school administrators and teachers working in schools under the Secondary Educational Service Area Office Udon Thani in the 2021 academic year, yielding a total of 359 participants. The research instrument consisted of a set of 5-level rating scale questionnaires, including school administrators' innovative leadership, with discriminative power values ranging from 0.53 to 0.71, and the reliability of 0.95; and the effectiveness of personnel management in schools, with discriminative power values ranging from 0.50 to 0.70, and the reliability of 0.94. Statistics for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows: 1) The school administrators' innovative leadership, overall and in each aspect, was at a high level, 2) The effectiveness of the personnel management in schools, overall and in each aspect, was at a high level, 3) The relationship between school administrators' innovative leadership and the effectiveness of personnel management in schools showed a positive correlation with a moderate level at the .01 level of significance, and 4) The school administrators' innovative leadership comprising transformational vision and creation of innovative organizations jointly predicted the effectiveness of personnel management in schools at the .01 level of significance, with 26.10 percent of the variance, and could be written in the regression equation in the form of the standardized scores as follows:
$$Z_y = 0.349Z_{x_1} + 0.238Z_{x_2}$$

Keywords: Leadership, Innovative Leadership, Effectiveness, Personnel Management

บทนำ

ประเทศไทยได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาว “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ถูกกำหนดให้เป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศเพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 16) การจัดการศึกษาจะต้องสร้างภาพพจน์ใหม่ให้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษาด้านการพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะด้านสารสนเทศเทคโนโลยี (อมรรัตน์ เดชะนวก, 2563, หน้า 6) การพัฒนานวัตกรรมเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็งเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอด การเจริญเติบโตและการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลง ด้านเศรษฐกิจ สังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ไร้พรมแดน และกระทบไปทุกกิจการไม่ว่าด้านแต่ด้านการจัดการศึกษาที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2557, หน้า 228) การพัฒนาคุณภาพการศึกษามุ่งเน้นให้นำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม จะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำ และการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันก็สามารถนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 63)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจวางแผน อำนวยการและมอบหมายงานในกำกับให้เป็นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และในยุคสมัยที่กระแสการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ชนะชัย เข้าวพลกรัง และกาญจนา ภัทราวิวัฒน์, 2554, หน้า 63) การพัฒนาตนเองสู่การเป็น

ผู้นำที่ดี มีทักษะความเป็นผู้นำ มีปัญญา มีความรู้ความสามารถ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความกล้าหาญทางจริยธรรมและมีทักษะในการใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งสถานศึกษาโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนทุกระดับเป็นสำคัญ การบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพของผู้เรียนอย่างยั่งยืน จึงต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะหลักหรือทักษะที่จำเป็นอย่างต่อเนื่องซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้ทักษะภาวะผู้นำให้เกิดความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการบริหารตนเอง การบริหารงานและการบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา (บุญช่วยสายราม, 2561, หน้า 1)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่ที่เกี่ยวกับงาน ผู้นำใช้ความสามารถของตนเองหรือพฤติกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุน การทำงานเชิงนวัตกรรม ในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สถานศึกษา (เดชา ลุนาวงค์, 2564, หน้า 13) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้ได้นวัตกรรม หรือสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา (ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563, หน้า 5)

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เป็นผลสำเร็จของการบริหารงานบุคคลที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการบริหารบุคคลบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่สำคัญ และมีความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำกลยุทธ์ทางการบริหารมาปรับใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้บริบทสถานศึกษาในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา (ชนิดา จิตตรูทะ, 2560, หน้า 316)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงให้มีคุณภาพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่องค์กรจำเป็นต้องมี การกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในทุกตำแหน่ง ทุกระดับ ให้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้าง ทักษะ ความรู้ และความสามารถให้กับบุคลากรในสังกัด เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เที่ยงตรง และมีจริยธรรมของวิชาชีพ ส่วนปัจจัยที่ไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการศึกษา ได้แก่ อัตรากำลังของครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดและเกินในบางพื้นที่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ขาดการพัฒนาศักยภาพและขาดทักษะประสบการณ์ มีความรู้เฉพาะงานที่ตนเองรับผิดชอบขาดการประสานในการทำงาน ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้าน ICT ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความแตกต่างกันไม่เท่าเทียมกัน และนโยบายการบริหารงานบุคคลสู่สถานศึกษาค่อนข้างจำกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้าง ทักษะ ความรู้ และความสามารถให้กับ บุคลากรในสังกัด เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เที่ยงตรง และมีจริยธรรมของวิชาชีพ เพื่อใช้ในการวางกรอบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในทุกตำแหน่ง ทุกระดับ อย่างครบถ้วน ทัวถึง โดยนำโอกาสและจุดแข็งที่เอื้อต่อการจัดการศึกษามาใช้ในการวางแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะปี พ.ศ. 2563-พ.ศ. 2565 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี, 2564, หน้า 16)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี และผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเอง และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานและภารกิจของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยไว้ ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินการใหม่มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา นำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ประกอบด้วย

การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรม และมีการนำเอานวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในรูปแบบที่แตกต่าง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิด เพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลายที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม จัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ พัฒนาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ มาสร้างเป็นนวัตกรรม สนับสนุนหรือให้รางวัลให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เปิดให้ครูสะท้อนความคิดเห็นการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงานหรือแก้ปัญหา เพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปของผลลัพธ์สำคัญที่สถานศึกษาต้องการ

การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความพร้อมกับการนำนวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ และมีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของกระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรที่เป็นบุคลากรตั้งแต่เข้ามาสู่สถานศึกษาจนกระทั่งออกจากสถานศึกษา

ตามนโยบาย เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ประกอบด้วย

การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาในการวิเคราะห์ภารกิจและแผนการกำหนดอัตรากำลังคนเข้าทำงานอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา และเหมาะสมกับความสามารถ บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนอัตรากำลังสถานศึกษา นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของบุคลากรในสถานศึกษา มีการติดตามและประเมินผล และมีการจัดทำคู่มือการบริหารงาน การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบและกฎหมาย มีการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยวิธีการและรูปแบบที่เหมาะสม มีการจัดบุคลากรลงในตำแหน่งตรงตามคุณสมบัติและตำแหน่งงานโดยพิจารณาตามความรู้ ทักษะความสามารถและประสบการณ์ และมีกระบวนการพิจารณาคัดเลือกบุคคลอย่างโปร่งใส ชัดเจนและยุติธรรม

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาในการวิเคราะห์ความต้องการ และสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาในการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่มีความมาตรฐาน แจ่มชัดหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนตามเวลาที่กำหนด นำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบและการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ปรับปรุงรูปแบบและวิธีการประเมินผลให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ และนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร

การรักษาระดับบุคลากร หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาในการคุ้มครองการปฏิบัติงานของบุคลากรในระหว่างการทำงาน ใช้เกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมยุติธรรม มีสวัสดิการให้แก่บุคลากร จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

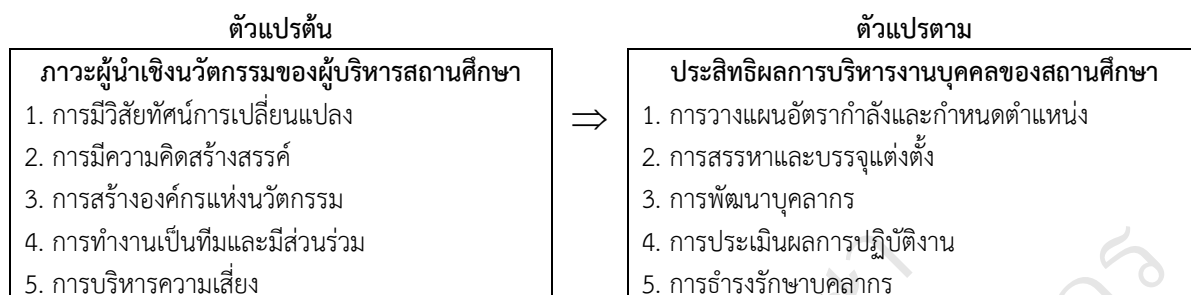
ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ใช้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของออร์พิน อิมรตัน (2561, หน้า 15), จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563, หน้า 8), วิฑิตนันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 13), ปุณณพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 10) และ Volk (2012, unpagued) โดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้สามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม และช่วยในการสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างนวัตกรรมได้

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ได้ใช้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของศิริรัตน์ มกรพลักษ์ (2559, หน้า 7) วาติยา ราชภักดี (2561, หน้า 16) ภควัฒน์ พงพพรหม (2563, หน้า 12) และวิษณุกร แดงแก้ว (2563, หน้า 54) โดยสรุปได้ว่ากระบวนการดำเนินงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรที่เป็นบุคลากรตั้งแต่เข้ามาสู่สถานศึกษาจนกระทั่งออกจากสถานศึกษาตามนโยบาย เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจปฏิบัติงาน และการสร้างความตระหนักต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบของบุคลากรอื่นจะนำไปสู่การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี สามารถสรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 2,689 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 159 คน และครู 2,530 คน จากสถานศึกษา 63 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี, 2564, ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 359 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 98 คน และครูจำนวน 261 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ข้อคำถามจำแนกตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และ 5) การบริหารความเสี่ยง มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.53–0.71 และค่าความเชื่อมั่น 0.95

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ข้อคำถามจำแนกตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) การธำรงรักษามูลค่าบุคลากร มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.50–0.70 และค่าความเชื่อมั่น 0.94

แบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิส ไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิธีรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือจากสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม ทั้งหมด 359 ฉบับ ถึงกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการได้ บางส่วนผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ลงทะเบียนพร้อมแนบซองเปล่าติดแสตมป์เพื่อส่งคืนผู้วิจัย และบางส่วนผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Google form เพื่อให้สะดวกรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว

3. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 359 ฉบับ และได้รับกลับคืน ทั้งหมด 359 ฉบับ ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 359 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 73-74) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้วิธี Stepwise โดยนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์โดยมีหลักการ (วโร พึ่งสวัสดิ์, 2551, หน้า 307) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71-1.00 หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31-0.70 หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.10-0.30 หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ดังตาราง 1

ตาราง 1 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	($\bar{X}$)	S.D.	
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.29	0.50	มาก
2. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.30	0.51	มาก
3. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.31	0.50	มาก
4. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.29	0.53	มาก
5. การบริหารความเสี่ยง	4.27	0.52	มาก
รวม	4.29	0.44	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.31$) การมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.30$) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.29$) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.29$) และ การบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ

2. การศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ดังตาราง 2

ตาราง 2 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.29	0.55	มาก
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.32	0.49	มาก
3. การพัฒนาบุคลากร	4.35	0.50	มาก
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.31	0.52	มาก
5. การดำรงรักษาบุคลากร	4.36	0.51	มาก
รวม	4.33	0.43	มาก

จากตาราง 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ การดำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.36$) การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.35$) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.32$) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.31$) และ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.29$)

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation) ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X	Y
X ₁	1						
X ₂	.701**	1					
X ₃	.527**	.703**	1				
X ₄	.519**	.671**	.772**	1			
X ₅	.567**	.676**	.715**	.728**	1		
X	.768**	.886**	.879**	.865**	.861**	1	
Y	.474**	.433**	.421**	.368**	.374**	.484**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ 0.474 ส่วนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj. R ²	b	S.E.b	β	t	sig
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X ₁)	0.474	0.225	0.223	0.305	0.047	0.349	6.528**	.000
2. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X ₃)	0.515	0.266	0.261	0.205	0.046	0.238	4.450**	.000

$\alpha = 2.135$ S.E._{est} = ± 0.373

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X₁) และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X₃)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.349 รองลงมา คือ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.238 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้ร้อยละ 26.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.373

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.135 + 0.305X_1 + 0.205X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z_{\hat{y}} = 0.349Z_{X_1} + 0.238Z_{X_3}$$

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การบริหารความเสี่ยง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการใช้นวัตกรรมเข้ามาเป็นส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สถานศึกษาต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมายทิศทางรูปแบบองค์กรและวิธีการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ คอยให้การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนวัตกรรม มีสร้างบรรยากาศของสถานศึกษา ทั้งวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกิดผลกระทบต่อสถานศึกษา ทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก สนับสนุนให้บุคลากรของสถานศึกษามีความกล้าคิดกล้าทำ มีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรในแต่ละส่วนงานให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานในส่วนของตน รวมถึงมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ มาพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่าสูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางด้านการสร้างคุณค่าแก่สถานศึกษา และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การ และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 113) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษา ปทุมธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูง รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรพิน อิมรัตน์ (2561, หน้า 83) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการใช้นวัตกรรมเข้ามาเป็นส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สถานศึกษาต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมายทิศทางรูปแบบองค์กรและวิธีการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ คอยให้การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนวัตกรรม มีสร้างบรรยากาศของสถานศึกษา ทั้งวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกิดผลกระทบต่อสถานศึกษา ทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก สนับสนุนให้บุคลากรของสถานศึกษามีความกล้าคิดกล้าทำ มีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรในแต่ละส่วนงานให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานในส่วนของตน นอกจากนั้น ผู้ปฏิบัติงานเองก็ต้องมีการคิดนอกกรอบที่พร้อมจะเรียนรู้และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นอยู่เสมอ รวมถึงมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ มาพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่าสูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางด้านการสร้างคุณค่าแก่สถานศึกษา และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเป็นระดับความสำเร็จในการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลดำเนินงานได้อย่างเต็มศักยภาพ คุ่มค่า การดำเนินงานของสถานศึกษาสำเร็จราบรื่น บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อให้ได้ผลงานตามความต้องการเป็นประโยชน์ และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ณรงค์ ศรีวัฒนกุล (2560, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลนั้น เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลในทุกด้านต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเทคโนโลยี การแข่งขันในสังคม ความซับซ้อนขององค์การ และที่สำคัญผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ไม่ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การและทำให้เกิดการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วาทีทยา ราชภักดี (2561, หน้า 229) พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิษณุกร แดงแก้ว (2563, หน้า 120) พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเป็นระดับความสำเร็จในการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษา เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลดำเนินงานได้อย่างเต็มศักยภาพ คุ่มค่า การดำเนินงานของสถานศึกษาสำเร็จราบรื่น บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อให้ได้ผลงานตามความต้องการเป็นประโยชน์ และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ 0.474 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้ได้ผลงานตามความต้องการจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา นำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา รวมถึงการใช้ทรัพยากรบุคคลในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบและการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Loader, A. (2016 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2561, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญ คือ 1) สามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต 2) ในองค์การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน 3) เกิดการสื่อสารที่ชัดเจนแก่บุคลากรในองค์การในกระบวนการ ขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ 4) สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้ 5) สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ลูตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 71) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร คือ ผู้นำที่มีทักษะ ความสามารถ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในองค์กรทั้งระบบ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, หน้า 151) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับ “สูง” ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิทยากร ยาสิงห์ทอง (2560, หน้า 239) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู มีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.48 ถึง 0.69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้ได้ผลงานตามความต้องการจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา นำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา รวมถึงการใช้ทรัพยากรบุคคลในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบและการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1) และ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้ร้อยละ 26.10 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรม และมีการนำเอานวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา จัดบรรยายภาคของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค่นวัตกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ สนับสนุนหรือให้รางวัลให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ส่งผลให้กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรที่เป็นบุคลากรตั้งแต่เข้ามาสู่สถานศึกษาจนกระทั่งออกจากสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ เวียงวิวรรณ ท่าพล (2557, หน้า 151) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิทยากร ยาสิงห์ทอง (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา และการจัดการความรู้ มีค่าทำนายร้อยละ 53.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563, หน้า 114) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ได้แก่ การสร้างบรรยากาศในการองค์กร และการสร้างองค์กรนวัตกรรม สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามได้ร้อยละ 63.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ควรให้ความสำคัญกับ

1. การวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม เพื่อเคลื่อนไหวกกระบวนการ

ทำงานให้สถานศึกษา มีอัตลักษณ์โดดเด่น ทำหาย มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เลือกใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมในบริหารงาน สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรนำวิสัยทัศน์ไปการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน

2. การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมครูและบุคลากรให้พัฒนานวัตกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย การสนับสนุนการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ของบุคลากร มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา เสริมแรงและให้รางวัลกับบุคลากรที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา รวมถึงต่อยอดผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายภายนอกสถานศึกษา

สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2564 โดยมีประชากร จำนวน 2,689 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 359 คน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และการบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การอำนวยการบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา จัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ สนับสนุนหรือให้รางวัลให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ส่งผลให้กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรที่เป็นบุคลากรให้เกิดประสิทธิผลจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้าน ควรนำตัวแปร ทั้ง 5 ไปเป็นแนวทางพัฒนาผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย เพื่อพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และการบริหารความเสี่ยง ไม่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดังนั้น จึงควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ปัจจัยหรือทราบสาเหตุที่ทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 เนื่องจากตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดังนั้น ควรทำการวิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้ หรือวิจัยการพัฒนาแบบ ใน 2 ตัวแปร ดังกล่าว

2.2 ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดังนั้น ควรมีการวิจัยถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพื่อให้ได้สารสนเทศที่กว้างขวางยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยเฉพาะ หลังจากนั้น จึงใช้วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดังกล่าว

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). คู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการ โครงการสานพลังประชารัฐ ด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. ในประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำหน่วยที่ 12. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิระศักดิ์ นามวงษ์. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). วัฒนธรรมองค์กรปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณรงค์ ศรีวัฒนกุล. (2560). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดอุดรธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- เดชา ลุนาวงศ์. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนะชัย เขียวพลกรัง และกาญจนา ภักธาวีวัฒน์. (2554). แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 34(1-2), 61-69.
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอก รอบ 3. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญช่วย สายราม. (2561). ทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. เข้าถึงได้จาก <http://wetoknows.blogspot.com/2018/04/21-21st-century-leadership-skill-for.html>. 22 ตุลาคม 2564.

- บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภควัฒ์ พงษ์พรหม. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาทีทยา ราชภักดี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วโร เฟิงสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วัชรพงศ์ ทศนบรรจง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วิชณกร แดงแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วิทยากร ยาสีทอง. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(3), 234–244.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. (2564). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563–2565. อุดรธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.
- อมรัตน์ เดชนอก (2563). การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 7(9), 1–15.
- อรพิน อัมรัตน์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Vlok, A. (2012). *International Conference on Leadership, Technology & Innovation Management*. Retrieved from www.sciencedirect.com. October 5th, 2021.