ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

The Relationship Between Creative Leadership and Human Resource Management of School Administrators Under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3

สัณห์สินี จันเสน (Sansinee Jansen)[*]
ศิลป์ชัย สุวรรณมณี (Sinchai Suwanmanee)[**]

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานบุคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 327 คน โดยเทียบตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan และสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดสถานศึกษา และใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานบุคคล ภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา

* นักศึกษาปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
Master of Education Student Program in Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Thaksin University, Thailand
** อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
Advisor Assistant Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University

Abstract

The objectives of this research were to study: 1) the creative leadership of school administrators, 2) the Human Resource Management of schools, and 3) the relationship between creative leadership and Human Resource Management of School Administrators under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. The sample consisted of 327 teachers in the 2025 academic year, determined using Krejcie and Morgan's table. Stratified random sampling based on school size and simple random sampling by lottery were employed. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The findings revealed that: 1) the creative leadership of school administrators, overall and in each aspect, was at the highest level, 2) personnel administration, overall, was at the highest level, and 3) creative leadership and personnel administration were positively correlated at a high level with the significance level of .01

Keywords: Creative Leadership, Human Resource Management, School Administrators

บทนำ

บริบทของประเทศและโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนนวัตกรรมของเทคโนโลยี การจัดการศึกษาในยุคใหม่จึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องและพร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งปัจจุบันและอนาคต เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (Office of the Education Council Ministry of Education, 2017: 3) ที่เน้นการศึกษาในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21 ประเทศต่างๆทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ความสำคัญของการจัดการศึกษาในประเทศไทย คือ การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศเพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารต้องสามารถประสานงานกับผู้อื่นโดยการสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจ นำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆนอกจากการส่งเสริมการทำงานแล้ว ผู้บริหารยังต้องขจัดอุปสรรคที่ขัดขวางความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดจากพฤติกรรมของผู้เรียน วัฒนธรรมและบรรยากาศในการเรียนการสอน อีกทั้งต้องเปิดรับและเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ๆเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ โดย ณณัฐ ช่วยงาน (Chuayngan, 2022) ได้กล่าวถึงแนวคิดของบทบาทของการเป็นผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนองค์กรให้มี

คุณภาพ โดยอิงบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ในสถานศึกษาหนึ่งแห่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแต่ละคนสามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆได้หลากหลายซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (Lekwong, 2020) ที่กล่าวว่า บทบาทของภาวะผู้นำจึงไม่ได้จำกัดอยู่แค่ผู้บริหารสถานศึกษาเพียงผู้เดียว แต่หน้าที่สำคัญของผู้บริหาร คือ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์ และบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเปิดช่องทางให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ได้อีกด้วย

ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลยังส่งผลกระทบต่อการบริหารงานด้านอื่นๆ เนื่องจากการขาดความรู้และความเข้าใจในการวางนโยบาย การวางแผน และการศึกษาที่เป็นระบบ รวมถึงการขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน ทำให้คุณภาพการจัดการศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่างๆ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ภิชาพัชญ์ โหนา, (Honha, 2020) ซึ่งส่งผลต่อความเจริญและการพัฒนาของประเทศในทุกด้าน การจัดการศึกษาจึงต้องมุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามจุดหมายของ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดีมีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ ซึ่งการพัฒนาเหล่านี้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพในระดับที่เหมาะสมทั้งนี้ การพัฒนาและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ต้องมุ่งเน้นการขับเคลื่อนนโยบายที่มีคุณภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ดียิ่งขึ้น ทิพสุคนธ์ บุญรอด (Boonrod, 2021)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญสำหรับผู้บริหารให้มีศักยภาพในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,197 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 จำนวน 327 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) แล้วสุ่มแบบ

แบ่งชั้น (Stratified RandomSampling) ตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน (Sampling Without Replacement)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ และแบบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการออกจากราชการ

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาเครื่องมือและข้อคำถามที่เกี่ยวกับหัวข้อวิจัยให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

3. นำเครื่องมือที่พัฒนาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความเหมาะสมของเนื้อหา จากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำ เพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

4. นำเครื่องมือแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ความถูกต้องของรูปแบบ(Format) ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ (Wording) และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence index : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยมีค่าระหว่าง 0.67 - 1.0 และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ

6. นำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้ (Try - Out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับครูกลุ่มประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ทดลองแล้วไปหาความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการของ Cronbach (1990) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .966 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .959

7. จัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยประสานงานจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และลิงก์ (link) ของแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในช่วงเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม พ.ศ. 2568 และ

รวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 327 คนโดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจาก Google Form ได้ข้อมูลกลับมา 307 คน คิดเป็นร้อยละ 93.88

3) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 และตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากกลุ่มตัวอย่าง 307 คน ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 307			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การมีวิสัยทัศน์	4.5147	0.3908	มากที่สุด	4
2. การทำงานเป็นทีม	4.5501	0.3677	มากที่สุด	1
3. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.5249	0.3982	มากที่สุด	3
4. การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์	4.5305	0.3886	มากที่สุด	2
รวม	**4.5300**	**0.3445**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ การมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่นิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานอย่าง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานได้

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจครูในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมปรึกษาหารือรับฟังปัญหาความต้องการและ

แบ่งปันข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งต่างๆได้อย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์

1.4 การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่างๆ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดอยู่ในแนวทางหรือรูปแบบเดิมๆ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากกลุ่มตัวอย่าง 307 คน ดังตารางที่ 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	n = 307			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.5076	0.3731	มาก	5
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.5532	0.3906	มากที่สุด	2
3. การพัฒนาบุคลากร	4.5521	0.4015	มากที่สุด	3
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.5548	0.3928	มากที่สุด	1
5. การออกราชการ	4.5315	0.4068	มากที่สุด	4
รวม	**4.5398**	**0.3445**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจและแผนอัตรากำลัง รองลงมา คือ สถานศึกษามีการเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อเขตพื้นที่การศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการให้บุคลากรในโรงเรียนส่วนร่วมในการกำหนดแผนอัตรากำลัง

2.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษามีการรายงานผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย

โดยผู้รับการประเมินสามารถตรวจสอบผลการประเมินต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดทำคำสั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วยให้ดำรงตำแหน่งครูส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการการสรรหาบุคลากรเพื่อดำเนินการได้มาซึ่งบุคลากรของสถานศึกษาเป็นไปอย่างยุติธรรม

2.3 การพัฒนาบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมและเป็นระบบ

2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา (n=307)					
	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (Y_1)	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)	การพัฒนาบุคลากร(Y_3)	การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y_4)	การออกจากราชการ(Y_5)	รวม
1. การมีวิสัยทัศน์ (X1)	0.722**	0.644**	0.594**	0.690**	0.660**	0.754**
2. การทำงานเป็นทีม (X2)	0.683**	0.634**	0.601**	0.661**	0.638**	0.733**
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ (X3)	0.650**	0.553**	0.546**	0.643**	0.625**	0.688**
4. การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ (X4)	0.754**	0.745**	0.626**	0.708**	0.677**	0.799**
รวม	**0.787****	**0.721****	**0.663****	**0.757****	**0.729****	**0.834****

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้เชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r = 0.834**) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (r=.787**) รองลงมาคือ ภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประเมินการปฏิบัติงาน (r=.757**) และด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการออกจากราชการ (r=.729**)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ การมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่นิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานอย่าง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานได้

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจครูในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมปรึกษาหารือรับฟังปัญหาความต้องการและแบ่งปันข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งต่างๆได้อย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์

1.4 การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่างๆ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดอยู่ในแนวทางหรือรูปแบบเดิมๆ

2. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจและแผนอัตรากำลัง รองลงมา คือ สถานศึกษามีการเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อเขตพื้นที่การศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการให้บุคลากรในโรงเรียนส่วนร่วมในการกำหนดแผนอัตรากำลัง

2.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษามีการรายงานผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วยโดยผู้รับการประเมินสามารถตรวจสอบผลการประเมินต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดทำคำสั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วยให้ดำรงตำแหน่งครูส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการการสรรหาบุคลากรเพื่อดำเนินการได้มาซึ่งบุคลากรของสถานศึกษาเป็นไปอย่างยุติธรรม

2.3 การพัฒนาบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมและเป็นระบบ

2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพราะเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของ ทรงกรด ทายะนา (Tayana, 2023) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการใช้ทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่กล้าคิด กล้าลงมือทำ และสามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีความสามารถในการชี้นำและทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความเป็นมิตรและสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรในการการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาดา เสาเสนา (Saosena, 2023) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

1.1 การมีวิสัยทัศน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษา มีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดังกล่าวให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับ เพื่อร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เสาวนีย์ เกียรติพรศักดา (Kiatpornsakda. 2023) ที่กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และถ่ายทอดให้ครูและบุคลากรเข้าใจอย่างทั่วถึง จะนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ

แนวคิดของ รัตนภรณ์ ชูรา (Chura, 2021) ที่ชี้ให้เห็นว่า การที่ผู้บริหารทำให้ครูรับรู้ถึงวิสัยทัศน์สื่อสารทำความเข้าใจเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และชักนำต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆส่งผลให้องค์กรนำไปสู่จุดหมายปลายทางที่ชัดเจน

1.2 การทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารให้ความร่วมมือกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาทำให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายหมายร่วมกันเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนวัตกรรมใหม่ๆเพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ วรรณภา ทะอินทร์ (Tha-in, 2022) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้ร่วมวางแผนและกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคนอย่างชัดเจนเพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ จินตนา ดีดวงพันธ์ (Deeduangphan, 2022) ยังชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกเพื่อนำพาองค์กรให้เดินหน้าไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การมีความคิดสร้างสรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหาร มองเห็นแนวทางใหม่ๆในการแก้ปัญหา การพัฒนาองค์กร และออกแบบนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ จินตนา แสนภูวา (Saenphuwa, 2023) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ มองปัญหาได้หลายมุมมอง พร้อมนำเสนอแนวคิด ทัศนคติ และวิธีการใหม่ๆในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ รฐาอร พิพัฒรังสรรค์ (Phiphatrangsarn, 2023) ยังชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนถึงความสามารถในการคิดค้นและพัฒนาสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สามารถเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โยดัช และ ยิลดิริม (Yoldas and Yildirim, 2023) ที่ให้ความสำคัญในบริบทของความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมให้ทีมพัฒนาแนวคิดใหม่ กระตุ้นการทำงานร่วมกันเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้เสนอความคิดและลงมือทำในสิ่งที่แตกต่าง

1.4 การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหาร เปิดรับความคิดเห็นที่หลากหลาย ยอมรับข้อมูลใหม่ที่มีเหตุผล พร้อมปรับตัวเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันในองค์กร โดยเน้นการสร้างบรรยากาศที่ดีและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย สอดคล้องกับแนวคิดของ พัชรี อินทาปัจ (Intapaj, 2020) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนแนวคิดตามข้อมูลหรือหลักฐานใหม่ที่มีความน่าเชื่อถือและสอดคล้องกับข้อเท็จจริงและยังมีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนางานในทุกมิติ ตลอดจนสามารถแสวงหาแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติที่ยืดหยุ่น ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม โดยยังคงยึดหลักความถูกต้องตามหลักวิชาชีพ นอกจากนี้ ณัฏฐกิตติ์ บุญเก่ง (Boonkeng, 2022) ยังชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนถึงความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาในแต่ละช่วงเวลา โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความเคยชินและให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ซามาล และ อูโซ (Salman and Auso, 2022) ที่ให้ความสำคัญหรือวิธีการทำงานเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในทุกมิติ โดยสามารถดำเนินงานตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ใช้กระบวนการบริหารจัดการบุคลากรรวมไปถึงการใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ นราดล ยตะโคตร (Yatakot, 2022) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการจัดหาบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรทิพย์ ฉิมพาลี (Chimpalee, 2023) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาฯโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินความต้องการกำลังคนอย่างรอบคอบ เพื่อวางแผนกำหนดตำแหน่งงานและจัดทำแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับความต้องการ เพื่อให้มีบุคลากรที่เพียงพอและมีคุณภาพสำหรับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา นอกจากนี้ วีระชัย ธูปเรือง (Thupreuang, 2021) ยังชี้ให้เห็นว่ากระบวนการดังกล่าวช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติภารกิจและบรรลุเป้าหมายภายใต้หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า และหลักการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ยาคุบ (Yakub et al, 2023) ที่ให้ความสำคัญของการรักษาสมดุลของกำลังคน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายของสถาบันการศึกษา

2.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการค้นหา คัดเลือก และแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่องค์กรต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (Khonsengiam, 2020) ที่กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารดำเนินการเสนอความต้องการอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิผล กระบวนการดังกล่าวยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ยาคุบ (Yakub et al, 2023) ที่ให้ความสำคัญของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่งงานและการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าดำรงตำแหน่งในองค์กรทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความสามารถและความเชี่ยวชาญของตนเอง

2.3 การพัฒนาบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ให้สำคัญในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฏฐณิชา ไตรเทวีเธียรกุล (Traitheweethiengkul, 2023) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการเสริมสร้างและยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาในด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ รวมถึงการปรับเปลี่ยนทัศนคติให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมาย

ขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ เดือนเพ็ญ อนุตรพงศ์ (Anutrapong, 2024) ที่กล่าวว่า การยกระดับศักยภาพของบุคคลให้มีความรู้ความสามารถทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยกิจกรรมรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งล้วนเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาทางวิชาชีพและเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ให้สำคัญของการพิจารณาความสามารถ พฤติกรรม และผลสำเร็จของการทำงานของบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ แวสือมาน หามะ (Hama, 2022) ที่กล่าวว่า การประเมินผลของผู้บังคับบัญชาต้องมีมาตรฐานเดียวกันในการประเมิน ใช้เกณฑ์ที่มีความชัดเจนและสามารถนำไปใช้ได้จริง โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน เพื่อสามารถนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความพร้อมและศักยภาพของบุคลากรในการเลื่อนตำแหน่งหรือปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ สงกรานต์ ตะโคดม (Takodom, 2020) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการในการประเมินค่าในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งที่เป็นผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะต่างๆด้วยวิธีการที่หลากหลายวิธี โดยนำผลที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ผลที่ได้จากการประเมินสามารถนำมาใช้ในวัตถุประสงค์ต่างๆตามที่ผู้ประเมินต้องการ

2.5 การออกจากราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการหรือขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการพ้นจากสถานภาพการเป็นข้าราชการหรือบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักคุณธรรม ความโปร่งใส สอดคล้องกับแนวคิดของ ปัณณวิชญ์ ศุภกฤษ์ชัยวัชร์ (Supakritchaiwat, 2022) ที่กล่าวว่า การออกจากราชการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันรวมถึงการโอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงหน้าที่เพื่อการเรียนรู้งานในด้านอื่น การเกษียณอายุราชการ ตลอดจนการพ้นจากตำแหน่งโดยการลงโทษให้ออกจากราชการ กระบวนการดังกล่าวดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์และระเบียบที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยยึดหลักคุณธรรม ความโปร่งใส และความเป็นธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ แวสือมาน หามะ (Hama, 2022) ที่กล่าวว่า องค์กรจะต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่ออกจากราชการโดยมิใช่กรณีการกระทำผิดร้ายแรง เช่น การจัดสวัสดิการ บำเหน็จ บำนาญ ทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือผลตอบแทนรูปแบบอื่น เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข โดยกระบวนการทั้งหมดต้องดำเนินการภายใต้หลักแห่งความยุติธรรม โปร่งใส และเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายอย่างชัดเจนและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการทำงาน และกฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง เปิดรับความคิดเห็นที่หลากหลาย ยอมรับข้อมูลใหม่ที่มีเหตุผล พร้อมปรับตัวเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันในองค์กร

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดเกณฑ์และมาตรฐานที่ชัดเจน ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม และดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถระบุปัจจัยที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับสูง ซึ่งจะเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในปัจจุบัน

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยเฉพาะปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคลโดยตรง ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การออกจากราชการ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการออกแบบนโยบายหรือแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จากกลุ่มสังกัดการศึกษาอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำในโอกาสต่อไป

References

Anutrapong, D. (2024). A study on personnel management of school administrators under Phayao Secondary Educational Service Area Office. Phayao University. (in thai)

Boonkeng, N. (2022). Creative leadership of school administrators and teacher competencies under Pattani Primary Educational Service Area Office.Yala Rajabhat University. (in thai)

Boonrod, T. (2021). The servant leadership of school administrator and quality of Work life of teacher under the secondary educational. Service area office 9. Silpakorn University. (in thai)

Chimpalee, P. (2023). Personnel administration of school administrators affecting the quality of education for Thai stateless children in schools under Trat Primary Educational Service Area Office. Rambhai Barni Rajabhat University. (in thai)

Chouayngan, N. (2022). Creative leadership affecting the effectiveness of school administration under the Rayong Primary Educational Service Area Office2. Rambhai Barni RajabhatUniversity. (in thai)

Chura, R. (2021). An analysis of the components of creative leadership of school administrators under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office1.Naresuan University.

Deeduangphan, J. (2022). Creative leadership of school administrators affecting schools as learning organizations under the Mukdahan Secondary Educational Service Area Office. SakonNakhon Rajabhat University. (in thai)

Hama, W. (2 0 2 2). Personnel management of school administrators under Pattani Primary Educational Service Area Office 2. Yala Rajabhat University. (in thai)

Honha. P. (2020). A model for developing school administrators' competencies in Thailand 4.0. Journal of Humanities and Social Sciences, 26(1), 111–119. (in thai)

Intapaj, P. (2020). Creative leadership of school administrators under Secondary Educational Service Area Office 3. Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in thai)

Khonsengiam, S. (2020). Personnel management of school administrators under Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office. Rajamangala of Technology Thanyaburi University. (in thai)

Kiatpornsakda, S. (2023). Creative leadership of school administrators under the Phayao Primary Educational Service Area Office 1. Phayao University. (in thai)

Lekwong, S. (2020). The role of creative leadership of basic education school administrator under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office (Master's thesis). Rambhai Barni Rajabhat University. (in thai)

Mustopa Yakub Simbolon, Ali et al. (2023). The Concept of Education Personnel Management in Educational Institutions. GIC Proceeding.

Office of the Education Council. (2017). National Education Plan 2017–2036. Prikwan Graphic. Rambhai Barni Rajabhat University.

Office of the Secretariat of the National Strategy Committee, & Office of the National Economic and Social Development Council. (2018). National strategy 2018–2037. Office of the Secretariat of the National Strategy Committee and Office of the National Economic and Social Development Council.

Phiphatrangsarn, R. (2023). Therelationship between creative leadership of school administrators and academic administration of schools under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2. Sukhothai Thammathirat University. (in thai)

Saenphuwa, J. (2023). Creative leadership of administrators affecting teachers' performance in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2. Sakon Nakhon Rajabhat University. (in thai)

Salae, M. (2022). Personnel administration of basic education schools in Bannang Sata District under the Office of Yala Primary Educational Service Area2.Yala Rajabhat University. (in thai)

Salman, D.A., & Auso, K.A. (2022). The Sequential Influence of Creative Leadership and Organizational Environment on Strategic Performance. Journal of Environmental and Public Health.

Saosena, S. (2024). The relationship between creative leadership of school administrators and organizational climate in schools under the Tak Primary Educational Service Area Office 2. MCU Buddhist Studies Journal Ubon Ratchathani, 6(1), 2564–2574. (in thai)

Supakritchaiwat, P. (2022). Guidelines for personnel management development of Rayong Provincial Administrative Organization. Burapha University. (in thai)

Takodom, S. (2020). Effectiveness of personnel management in schools under local administrative organizations in Sakon Nakhon Province. Sakon Nakhon Rajabhat University. (in thai)

Tayana, S. (2023). A study of creative leadership of school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office2. Phayao University. (in thai)

Tha-in, W. (2022). Creative leadership of school administrators under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office. Phayao University. (in thai)

Thupreuang, W. (2021). Problems and guidelines for personnel management according to good governance principles of school administrators under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1. Naresuan University. (in thai)

Traitheweethiengkul, N. (2023). Personnel management according to the Four Brahmavihras of private school administrators under Khon Kaen Provincial Education Office. Mahamakut Buddhist University. (in thai)

Yatakot, N. (2022). Administrative factors affecting the success of personnel management of school administrators under Nakhon Phanom Secondary Educational Service Area Office. Sakon Nakhon Rajabhat University. (in thai)

Yoldas, C., & Yildirim, R. (2023). The Relationship between Intellectual Thinking Tendencies and Creative Leadership of Primary School Administrators. international Journal of Education and Literacy Studies.