



วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
<https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>



Original Research Article

Creative Leadership of Administrators Affecting on Personnel Administration in School Under the Secondary Education Service Area Office Nakhon Pathom

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

Sawitree Chiewchan^{1*}

สาวิตรี เชี่ยวชาญ^{1*}

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Sawitree Chiewchan*

สาวิตรี เชี่ยวชาญ*

Faculty Of Education, Mahamakut Buddhist University, Thailand.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Email: sawitreechiewchan@gmail.com

คำสำคัญ:

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Keywords:

Creative Leadership, Personnel Administration, Educational Administrators

Article history:

Received: 10/03/2025

Revised: 12/04/2025

Accepted: 11/05/2025

Available online: 29/06/2025

How to Cite:

Chiewchan, S. (2025) Creative Leadership of Administrators Affecting on Personnel Administration in School Under the Secondary Education Service Area Office Nakhon Pathom. *Journal Dhamma for Life*, 31(2), 596-617.

ABSTRACT

The objectives of this thesis were as follows: 1) To study the Creative Leadership of Administrators Under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom 2) To study the Personnel Administration in Schools Under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom 3) To study the Creative Leadership of Administrators Affecting on Personnel Administration in Schools Under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom

The samples group in this research Including educational personnel which consists of directors, human resource supervisors, and teachers, totaling 327 people. Data analysis uses ready-made programs. Statistics used in data analysis are frequency, percentage, mean ($\bar{x}$), standard deviation (S.D.) and stepwise multiple regression analysis.

The results of research were found that:

1) The Creative Leadership of Administrators Under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom as a whole is at a high level. They can be sorted based on the averages in descending order. As follows: Teamwork, Vision, Consideration of individuality, Flexibility and creativity, respectively.

2) The Personnel Administration in Schools Under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom as a whole is at a high level. The average values can be sorted from highest to lowest as follows: Development of teachers and personnel in educational institutions to be able to perform their duties efficiently. Arranging personnel to be suitable for their duties and responsibilities Recruiting efficient personnel to perform the work, providing advice and solving work problems for teachers and personnel in educational institutions. In terms of enhancing morale and encouragement for teachers and personnel in educational institutions, respectively.

3): Creative Leadership of Administrators Affecting on Personnel Administration in Schools Under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom. Namely Teamwork, Consideration of individuality, Flexibility, Vision and creativity. All 5 variables jointly can predict on Personnel Administration in Schools Under the Secondary Educational Service Area



ศูนย์พัฒนาระบบงานวิจัย
Thai Journal Citation Index Centre

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

Office Nakhon Pathom by 77% ($R^2 = 0.770$), which could write a multiple regression prediction equation as follows:

Forecast equations in raw score form

$$\hat{Y} = .523 + .317 (X_5) + .194 (X_4) + .098 (X_2) + .162 (X_3) + .107 (X_1)$$

Forecast equations in standard score form

$$\hat{Z} = .345 (X_5) + .217 (X_4) + .114(X_2) + .172 (X_3) + .113 (X_1)$$

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ หัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอน จำนวน 327 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ ด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา และด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ตามลำดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้าน ได้ร่วมกันทำนาย การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ได้ร้อยละ 77 ($R^2 = 0.770$) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .523 + .317 (X_5) + .194 (X_4) + .098 (X_2) + .162 (X_3) + .107 (X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .345 (X_5) + .217 (X_4) + .114(X_2) + .172 (X_3) + .113 (X_1)$$



บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาสังคมและบุคคล โดยทำหน้าที่ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และความรู้ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) ทั้งนี้ การศึกษาช่วยสร้างจิตสำนึกในการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ พร้อมด้วยปัญญาและคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้ การศึกษายังเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ และส่งเสริมให้ประชาชนมีศักยภาพในการทำงานและการใช้ชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ดังนั้น สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุศักยภาพของตนเองได้สูงสุด รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ระบุว่า รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เป้าหมายทางการศึกษาบรรลุผล โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารบุคลากรที่ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ นับเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มคุณภาพการศึกษาให้กับนักเรียนได้เป็นอย่างดี (สิววรรณ ไชยกุล, 2562) แม้ว่าจะมีงานวิจัยที่กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษา (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2557) แต่การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรงในประเทศไทยยังคงมีจำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเชื่อมโยงแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เข้ากับผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของบุคลากรและคุณภาพของการเรียนการสอน นอกจากนี้ การศึกษาที่ผ่านมาเน้นหนักไปที่การบริหารงานบุคคลเชิงโครงสร้าง แต่ขาดการวิเคราะห์เชิงพฤติกรรมและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจและมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย, 2561) ด้วยเหตุนี้ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงแนวทางในการพัฒนาการบริหารบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาและสังคมได้อย่างแท้จริง การศึกษานี้จะช่วยเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการ และนำเสนอแนวทางปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ได้จริง เพื่อเพิ่มคุณภาพของระบบการศึกษาในอนาคต (เพ็ญญา ศรีภูธร, 2562)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในแง่มุมมองของหลักธรรมพุทธศาสนาและการบริหารจัดการพบว่าคุณลักษณะของผู้นำที่ดีนั้น ไม่ได้หมายความว่ามีความรู้หรือทักษะทางเทคนิคเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องสอดแทรกหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาเข้ามาเป็นแกนแท้ในการสร้างแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและชุมชนสังคม ในมุมมองของวิโรจน์ สารัตถะ (2555, หน้า 92) ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่ดีควรมีความเป็นคนดี มีจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สังคมคาดหวังและยอมรับ นอกจากนี้ สัมมา รณิธย์ (2556, หน้า 251) ยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของจิตสำนึกในความเป็นผู้นำที่มี



คุณธรรม โดยที่ผู้นำต้องมีความสามารถในการส่งเสริมและยกระดับจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบร่วมกัน จากการวิเคราะห์แนวคิดเพิ่มเติมโดยนฤมล โยคานุกูล (2556, หน้า 29) และเรวดี ช้อนเพชร (2556, หน้า 21) พบว่าการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารควรครอบคลุมทั้งด้านกาย จิตใจ และสติปัญญา เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลและยึดหลักธรรมคำสอนในการดำเนินงาน นอกจากนี้ จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560: 13) และเพ็ญศิริ สมเรือน (2560: 22) ยังเสนอว่าการมีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับหลักธรรมพุทธศาสนาจะช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของความซื่อสัตย์ ความเมตตากรุณา และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม นอกจากนี้ กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562: 42) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนาผู้นำที่มีความสามารถในการปรับตัวและเรียนรู้ตลอดเวลา ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับมุมมองของไรท์และโนล์ (Wright and Noe, 1996: 329) ที่ระบุว่า การพัฒนาทักษะและความรู้ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่องและมีระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและไม่หยุดนิ่ง ดังนั้น จึงสรุปความสำคัญเกี่ยวกับหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในทัศนะของพระพุทธศาสนา นอกจากจะต้องเป็นคนดีและเก่งในสายตาประชาคมแล้ว ยังต้องอาศัยหลักพุทธธรรมในการสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาและชุมชนสังคม การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทั้งทางกาย ทางจิตใจ และทางสติปัญญาตามแนวพุทธดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างแท้จริง

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

การทำงานเป็นทีมในบริบทของสถานศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีม ได้รับความสนใจจากนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งมีมุมมองที่หลากหลาย โดยสรุปแล้ว การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการประสานสัมพันธ์การทำงานของสมาชิกในสถานศึกษาเข้าด้วยกัน เพื่อนำกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีระบบและเป้าหมายร่วมกัน (Spector, 2006; อารีย์ พันธุ์จันทร์, 2565) การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน การสื่อสารและการประสานงานที่ดี รวมถึงการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (เพ็ญภา ศรีภูธร, 2562) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทสถานศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารในการนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน (อารีย์ พันธุ์จันทร์, 2565) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถเผชิญปัญหาและคิดค้นแนวทางแก้ไขที่เป็นนวัตกรรมเพื่อผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (Spector, 2006) ภาวะผู้นำลักษณะนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) – ความสามารถในการคิดนอกกรอบและหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา ความยืดหยุ่น (Flexibility) – ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การมีวิสัยทัศน์ (Vision) – การกำหนดแนวทางและเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อพัฒนาองค์กร การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual Consideration) – การให้ความสำคัญกับความต้องการของแต่ละบุคคลภายในองค์กร การ



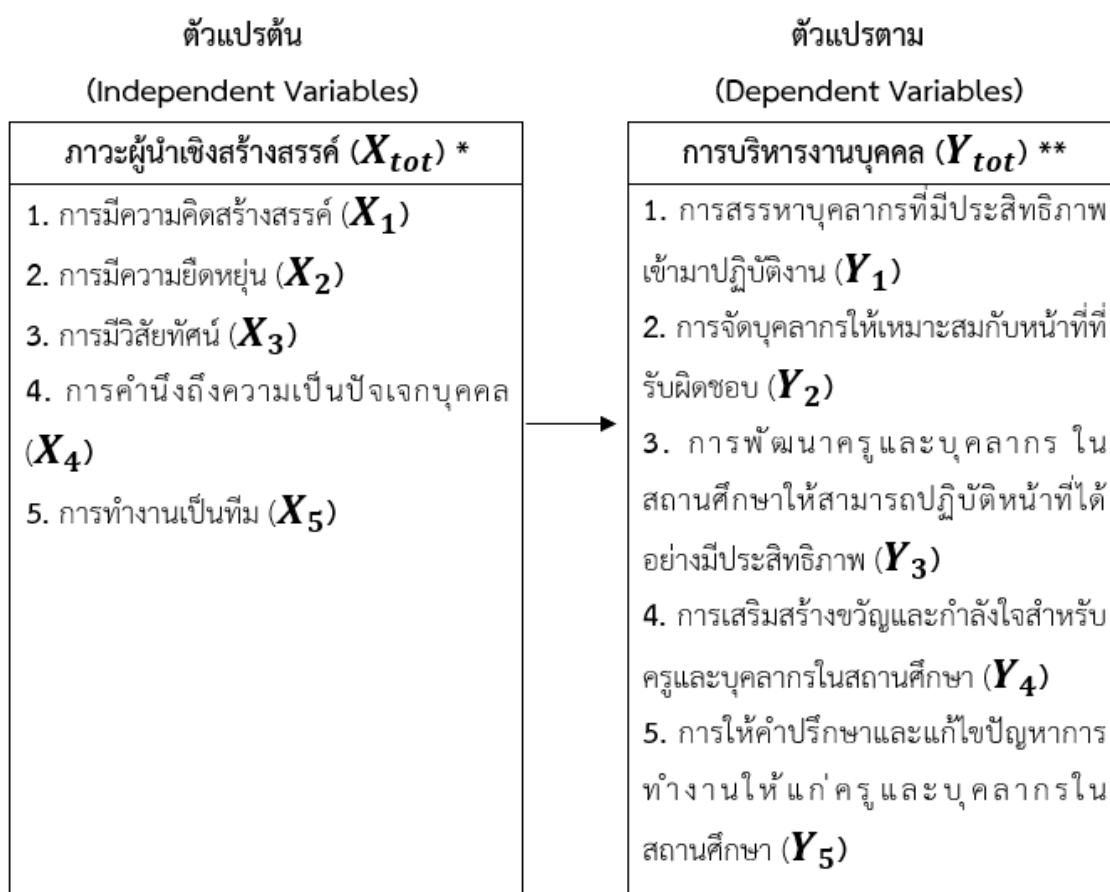
ทำงานเป็นทีม (Teamwork) – การส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (จินดา รัตน์ โพธิ์นอก, 2561) จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัย ทั้งการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ สถานศึกษาสามารถพัฒนาและปรับตัวได้ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การให้คำปรึกษาและการแก้ไขปัญหาการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา การให้คำปรึกษา และการแก้ไขปัญหาการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหาร ซึ่งสะท้อน ถึง ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และให้ความช่วยเหลือแก่ครูและบุคลากร ในการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ (วิภาดา สารมัย, 2563) ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถ ความคิดเชิงวิเคราะห์ ประสพการณ์ กฎเกณฑ์ และทักษะวิธีการต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขอย่างเหมาะสม (วาทีทยา ราชภักดี, 2561) ในบริบทของสถานศึกษา การให้ คำปรึกษาของผู้บริหารหมายถึงกระบวนการที่ช่วยให้ครูและบุคลากรสามารถตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ไข ปัญหาการทำงานอย่างเหมาะสม โดยผ่านองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การให้ความรู้ (Knowledge Sharing) – การสนับสนุนข้อมูลและแนวทางปฏิบัติที่ช่วยให้บุคลากรเข้าใจงานและบริบทของสถานศึกษา การชี้แนะ แนวทาง (Guidance) – การแนะนำแนวทางที่เป็นไปได้สำหรับการแก้ไขปัญหาการทำงาน การให้ข้อมูลที่ เพียงพอ (Providing Relevant Information) – การให้ข้อมูลเชิงลึกที่ช่วยให้บุคลากรสามารถเลือก ทางออกที่เหมาะสมที่สุด การสนับสนุนการตัดสินใจ (Decision-Making Support) – การช่วยให้บุคลากร สามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลและมั่นใจ กรอบแนวคิดด้านการกระจายอำนาจในการบริหารการศึกษา แนวคิดด้าน การกระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากเปิดโอกาสให้สถานศึกษาสามารถบริหารงานในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ การบริหารทั่วไปได้อย่างอิสระมากขึ้น (ธนาพนธ์ ตาซัน, 2562) ตาม กฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ซึ่งออกตามความใน มาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) ได้กำหนดให้ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีอำนาจพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาใน ด้านต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้สถานศึกษามีอิสระในการดำเนินงานมากขึ้นและสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่าง มีประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจดังกล่าว ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่ชัดเจนในการให้ คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากร เนื่องจากผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางการบริหารที่สอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษา รวมถึงสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างมีอิสระและยืดหยุ่นมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาจัดทำเป็นกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) โดยตัวแปรต้น (Independent Variables) ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของโรบินสัน (Robinson, 2007: 122) ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) ซึ่งมี 5 ด้าน คือ 1) การมีความคิดสร้างสรรค์ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) การทำงานเป็นทีม และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตาม ขอบข่ายมาตรฐานความรู้ การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภากระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 91) ซึ่งมี 5 ด้าน คือ 1) การสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน 2) การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ 3) การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา 5) การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา แสดงในตารางแผนภูมิภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

ระเบียบวิธีในการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ที่มีแบบแผนของการวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, no experimental case study)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษาซึ่งมี รายละเอียดดังนี้

2.1 ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ 1) การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_1) 2) การมีความยืดหยุ่น (X_2) 3) การมีวิสัยทัศน์ (X_3) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และ 5) การทำงานเป็นทีม (X_5)

2) ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน (Y_1) 2) การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ ที่รับผิดชอบ (Y_2) 3) การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Y_3) 4) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา (Y_4) และ 5) การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา (Y_5)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้อำนวยการ หัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอน จำนวน 327 ฉบับ เมื่อแยกพิจารณาตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ ดังรายละเอียดในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนคน	ร้อยละ
1 เพศ	ชาย	144	44.0
	หญิง	183	56.0
	รวม	327	100
2 อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	123	38.0
	31 - 40 ปี	92	28.0
	41 - 50 ปี	75	23.0
	51 ปีขึ้นไป	37	11.0
	รวม	327	100
3 ประสบการณ์ในการทำงาน	ไม่เกิน 10 ปี	147	45.0
	11 - 20 ปี	122	37.3
	21 - 30 ปี	44	13.4
	31 ปีขึ้นไป	14	4.3
	รวม	327	100
4 ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	207	63.3
	ปริญญาโท	106	32.4
	ปริญญาเอก	14	4.3
	รวม	327	100
5 ตำแหน่งหน้าที่	ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รักษาการในตำแหน่ง	29	8.9
	หัวหน้างานบุคคล	29	8.9
	ครูผู้สอน	269	82.2
	รวม	327	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 และเพศชาย จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 เมื่อพิจารณาอายุพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาคือ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน



คิดเป็นร้อยละ 11.00 เมื่อพิจารณาประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 - 30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 มีประสบการณ์ในการทำงาน 31 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 ปริญญาเอก จำนวน 14 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.3 เมื่อพิจารณาตำแหน่งหน้าที่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 หัวหน้างานบุคคล จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 และครูผู้สอน จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 82.2

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เพื่อตอบคำถามการวิจัย ข้อที่ 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม อยู่ในระดับใด โดยวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ 1) การมีความคิดสร้างสรรค์ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) การทำงานเป็นทีม โดยพิจารณาวิเคราะห์ข้อมูลจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวม

(n=327)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม(X_{tot})			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.40	0.54	มาก
2. การมีความยืดหยุ่น	4.43	0.60	มาก
3. การมีวิสัยทัศน์	4.51	0.55	มากที่สุด
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.48	0.58	มาก
5. การทำงานเป็นทีม	4.52	0.56	มากที่สุด
รวม	4.47	0.51	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ซึ่ง



สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.56) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.55) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.58) ด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.60) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครปฐม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครปฐม เพื่อตอบคำถามการวิจัย ข้อที่ 2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม อยู่ในระดับใด โดยวิเคราะห์การบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1) การสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน 2) การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ 3) การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา 5) การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยพิจารณาวิเคราะห์ข้อมูลจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมโดยภาพรวม

(n=327)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม (Y _{tot})			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน	4.48	0.58	มาก
2. การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.49	0.57	มาก
3. การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.57	0.57	มากที่สุด
4. การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.37	0.65	มาก
5. การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.39	0.59	มาก
รวม	4.46	0.52	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ซึ่งสามารถ



เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.57) ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.57) ด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.58) ด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.59) และด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวัดแสดงให้เห็นว่าผู้นำมีความสามารถในการจูงใจบุคลากรให้ร่วมมือกันทำงานผ่านวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดการทดลองภายในองค์กรเพื่อค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสาร (กฤษพล อัมระนันท์, 2559: 42) แนวคิดนี้สอดคล้องกับความเชื่อที่ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวัฒนธรรมในบุคลากร (ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง, 2559: 32) การอภิปรายผลในส่วนนี้ยังชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่แสดงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้น ควรมีคุณลักษณะของความรู้ ความสามารถในการวางแผนงาน และการคิดอย่างมีระบบ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (อมรรัตน์ งามบ้านผือ, 2560: 15) นอกจากนี้ คุณลักษณะทางสังคมและบุคลิกภาพที่ดี เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ยอดเยี่ยมและความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้ทีมงานทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จินดารัตน์ โพธิ์นอก, 2561: 23) นอกจากนี้ ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่าด้านการทำงานเป็นทีมได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในหมวดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (ศิริวรรณ คำภูเงิน, 2561: 43; บุณรดา ทรงบุญศาสตร์, 2559: 9; เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556: 307) การทำงานเป็นทีมที่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน การมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร รวมถึงการติดต่อสื่อสารและประสานงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นระบบ ในขณะที่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาในเชิงรายด้าน พบว่าด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นั้นมีความเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งอาจจะสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการพัฒนาความสามารถในการคิดนอกกรอบและการบูรณาการวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา (กฤษพล อัมระนันท์, 2559: 57) จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าแม้ผู้บริหารจะมีความรู้และมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน แต่การนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ยังคงต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม (วรัญญา ทิววงษ์, 2558: 51, รัชฎากร อัครจันทร์, 2560: 121) ผลการวิจัยของผู้วิจัยสังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมยังสอดคล้องกับผลการศึกษาจากผู้วิจัยท่านอื่น ๆ เช่น พัฒน วงศ์ ดอกไม้ (2560) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 ในขณะเดียวกัน ผลการศึกษาของปิยธิดา นามวิจิตร (2561) และเสรี ออโธสง กับ เพียงแข ภูผา ยาง (2564) ก็ได้รายงานว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการทำงานเป็น ทีม (กันยากร จินดาสี, 2561) อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาในส่วนของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังเปิดเผยถึง ความแตกต่างในระดับการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน ซึ่งอาจเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้วางนโยบายพิจารณา การเสริมสร้างและพัฒนาทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์เพิ่มเติม เพื่อให้สามารถรองรับความท้าทายในยุคที่มีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556; เพ็ญภา ศิริภูธร, 2562; เกศณี กฐินเทศ, 2562) ในขณะที่ทิมณฑา ศิริวงษ์ (2559) พบว่าผลการศึกษาจากความคิดเห็นของครูในบางพื้นที่แสดง ให้เห็นถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่อยู่ในระดับมากในทุกด้านโดยเฉพาะด้านความคิดสร้างสรรค์ แต่ผล การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าในบริบทของสถานศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารยังคงมีช่องว่างในการพัฒนาอยู่สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการทำงานเป็นทีมที่โดดเด่น และการสนับสนุนบุคลากรในการแก้ไขปัญหาและนำนวัตกรรมมาใช้ อย่างไรก็ตาม ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์นั้นควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความสมดุลในทุกด้าน ซึ่งผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต่อไป

2. การบริหารงานบุคคล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม” พบว่าภาพรวมของประสิทธิภาพในการ บริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร (เกศินี หงสนันท์, 2561: 1; พยอม วงศ์สารศรี, 2562: 3) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการนำเอาวิธีการที่เหมาะสมมาใช้ในด้านการสรรหา เลือกรับ และพัฒนา บุคลากรนั้น สามารถส่งผลให้สถานศึกษาเติบโตและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด: การพัฒนาครูและบุคลากร

ผลการวิจัยในระดับรายด้านเผยให้เห็นว่า “การพัฒนาครูและบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ปรากฏการณ์นี้อาจเกิดจากการที่การมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมถือเป็น คุณสมบัติที่สำคัญของบุคลากร ซึ่งสามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมั่นใจและเอาใจใส่ในการทำงานได้มาก ขึ้น แนวคิดนี้สอดคล้องกับวิภาดา สารมัย (2563: 48) ที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรผ่านการ อบรมและการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต อีกทั้งงานวิจัยของบุญคิด หง้าผ่า (2562) ก็ยืนยันว่าการ พัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยยกระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด: การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

ในขณะที่ด้านอื่น ๆ มีระดับประสิทธิภาพสูง ผลการวิจัยกลับพบว่าด้าน “การเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจสำหรับครูและบุคลากร” อยู่ในระดับที่ต่ำกว่า ความแตกต่างในมิตินี้อาจสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทาย



ที่ผู้บริหารในบางครั้งอาจให้ความสำคัญกับการบริหารงานในด้านเชิงปฏิบัติการมากกว่าการดูแลด้านจิตใจและแรงจูงใจของบุคลากร ซึ่งเป็นประเด็นที่สำคัญ เนื่องจากทัศนคติและขวัญกำลังใจมีผลกระทบต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงาน (สุเมธ ชัยเลิศวณิชกุล & มาณี ศรีประโคน, 2557: 9) นอกจากนี้ สุชาติ วงษ์สกุล (2561) ยังพบว่าการบริหารงานด้านขวัญและกำลังใจในบางสถานศึกษามีความแตกต่างกันไป โดยในบางหน่วยงานระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากรอาจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตรงกันข้ามกับผลการวิจัยในสถานศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมที่พบว่าอยู่ในระดับต่ำ (สายสุนีย์ ตรีเหลา, 2561)

การสังเคราะห์และแนวทางพัฒนา

โดยสรุป ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าองค์กรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมมีความเข้มแข็งในด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร แต่ยังคงมีช่องว่างในด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในระยะยาว ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการออกแบบและดำเนินกิจกรรมหรือโครงการที่มุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมจิตใจที่ดีให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมทั้งในด้านทักษะและจิตใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในที่สุด (ชรินทิพย์ อิศรางกูร-ณ อยุธยา, 2562; อโนชา ทนกล้า & ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ, 2563; ทิพย์ศักดิ์ รักษาสิน, 2564; สุมาพร แพงวงศ์, 2565)

สรุปผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาซึ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาศักยภาพและความรู้ของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ประเด็นด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจยังคงเป็นจุดที่ต้องได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความสมดุลในการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

การอภิปรายผลของงานวิจัยนี้เผยให้เห็นว่า ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในทุกมิติ โดยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และความคิดสร้างสรรค์ ล้วนเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคล โดยแต่ละด้านมีบทบาทและคุณลักษณะที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ เพราะการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยความสมดุลและการบูรณาการขององค์ประกอบทั้งหมดร่วมกัน

ด้านการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอย่างเข้มแข็ง สามารถสนับสนุนให้กำลังใจ และมอบหมายงานให้กับบุคลากรในทิศทางเดียวกันได้อย่างเหมาะสม ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกันและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม งานวิจัยของเตชินน์ อินทบำรุง (2560: 111) และเกศณี กลุณิเทศ (2562: 81) รวมถึงงานของขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562: 68) และธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์ (2562: 41) ได้ชี้ให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีมเป็นพฤติกรรมที่สำคัญในการนำบุคลากรมารวมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของ

องค์กร เมื่อผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการประสานงานและสนับสนุนทีม บุคลากรจะมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมและมีคุณค่าในงานของตนเอง ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลที่สูงขึ้น

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ด้านนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีความใส่ใจและดูแลบุคลากรในฐานะปัจเจกบุคคล โดยยอมรับความแตกต่าง ฟังความคิดเห็น และมอบหมายงานตามความสามารถเฉพาะตัว จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน งานวิจัยของสุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 129–131) และสมจิตร ชูศรีवास (2562, หน้า 86) ยืนยันว่าการดูแลเอาใจใส่ในความแตกต่างของแต่ละบุคคลนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีความสุขในการทำงาน

ด้านความยืดหยุ่น

ผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ช่วยให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างราบรื่น งานวิจัยของจุฑามาส ชื่นห้วน (2562: 98) ภาณุวัฒน์ ทวีกุล (2560: 52) และดาสวรรค์ วงศ์มีชัย (2562: 81) รวมถึงคำอธิบายของชนภรณ์ อื้อตระกูล (2560: 55) ล้วนยืนยันถึงความสำคัญของความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารตามสถานการณ์จริง สิ่งนี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง รับฟัง และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนตามความต้องการขององค์กร

ด้านวิสัยทัศน์

การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและกว้างไกลเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารที่สามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางในอนาคตขององค์กรได้ งานวิจัยของสุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2561: 70) ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561: 57) และกิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562: 134) รวมถึงคำอธิบายของคุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561: 40) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถวางกลยุทธ์และมอบหมายงานโดยอิงตามภาพอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กรได้ สิ่งนี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคลากรมีความชัดเจนในเป้าหมาย แต่ยังเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ด้านความคิดสร้างสรรค์

ด้านความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยการนำเสนอแนวทางใหม่ๆ และบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายเข้าด้วยกัน งานวิจัยของสุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556: 132) พัฒนวงศ์ ดอกไม้ (2560: 128) และวรัญญา ทิวาวงษ์ (2558: 51) ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์ไม่เพียงแต่จะสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว แต่ยังสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแนวคิดใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมและประสิทธิผลในการทำงาน

จากการอภิปรายผลในแต่ละด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ประกอบด้วยการทำงานเป็นทีม การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และความคิดสร้างสรรค์ มีผลต่อการบริหารงานบุคคลในทุกมิติอย่างครอบคลุม ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญและมีส่วนช่วยเสริมสร้างประสิทธิผลในการบริหารงานที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ โมเดลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (5.1) ที่ได้พัฒนาขึ้นจึงเป็นแนวทาง



ที่บูรณาการองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในสถานศึกษานั้น ๆ การอภิปรายผลในครั้งนี้จึงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ต้องการตรวจสอบผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่อการบริหารงานบุคคล โดยการอ้างอิงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเด็น ทั้งในด้านการงานเป็นทีม (เตชินันท์ อินทบำรุง, 2560; เกศณี กฐินเทศ, 2562; ขวัญฤทัย ภู่อาร, 2562; ธนาภรณ์ นิลพันธ์, 2562) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556; สมจิตร ชูศรีवास, 2562) ความยืดหยุ่น (จุฑามาส ชื่นห้วน, 2562; ภาณุวัฒน์ ทวีกุล, 2560; ดาสุวรรค์ วงศ์มีชัย, 2562; ชนภรณ์ อื้อตระกูล, 2560) วิสัยทัศน์ (สุพัฒตรา ธิพรพันธ์, 2561; ศิริวรรณ คำภูเงิน, 2561; กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์, 2562; คุณาวุฒิ สิงห์ทอง, 2561) และความคิดสร้างสรรค์ (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556; พัฒนวงศ์ ดอกไม้, 2560; วรญาณ ทิววงษ์, 2558) ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและความสมบูรณ์ของการวิเคราะห์ผลในแต่ละประเด็นอย่างครอบคลุม

สรุป

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

ด้านการงานเป็นทีม ได้รับการประเมินในระดับมากที่สุด ผู้บริหารให้การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและพัฒนาทีมอย่างสม่ำเสมอ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรอย่างชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษา

ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารสามารถกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ปรับระบบการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายในอนาคต และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรอย่างเท่าเทียม และสนับสนุนการพัฒนาทักษะตามความสนใจและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ด้านการมีความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สามารถจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ และปรับตัวให้เข้ากับบุคลากรและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน ส่งเสริมแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสมผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับสูง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการบริหารและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา



สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม พบว่าภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามี 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากที่สุด และ 4 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้

1. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ในสถานศึกษา ได้รับค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ซึ่งปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การจัดอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากร การจัดอบรมที่เหมาะสมกับความสามารถของ บุคลากร และการกำหนดแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

2. ด้านการจัดบุคลากร ให้เหมาะสมกับหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยมีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การชี้แจงนโยบายและมาตรฐานงาน และการวิเคราะห์งานเพื่อสรรหาบุคลากรให้เหมาะสม

3. ด้านการสรรหาบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยผู้บริหารมีการจัดวางบุคลากร ให้ตรงกับบทบาทหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการ บุคลากร

4. ด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา รับฟังความคิดเห็น และให้คำแนะนำในการทำงานด้านการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข เชิดชูเกียรติบุคลากร และกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการบริหารงาน บุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสม การสรรหาครูที่มีคุณภาพ การให้คำปรึกษา และการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ อันจะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษา อย่างยั่งยืน

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครปฐม โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การทำนายตามความสำคัญ ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านการมีความยืดหยุ่น (X_2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_1) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครปฐม (Y_{tot}) มีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) ได้ร้อยละ 77 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.249

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .523 + .317 (X_5) + .194 (X_4) + .098 (X_2) + .162 (X_3) + .107 (X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .345 (X_5) + .217 (X_4) + .114(X_2) + .172 (X_3) + .113 (X_1)$$



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีม

การศึกษาพบว่าผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลอมรวมเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการสนับสนุนและความไว้วางใจระหว่างกัน นอกจากนี้ ควรมีการสื่อสารที่ดีและการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

การบริหารงานบุคคลและการสร้างขวัญกำลังใจ ผลการศึกษาพบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมมีประสิทธิภาพสูง โดยเฉพาะด้านการพัฒนาครูและบุคลากร อย่างไรก็ตาม ด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจยังคงต้องได้รับการปรับปรุง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความภาคภูมิใจต่อองค์กร และการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจของบุคลากร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการบริหารงานบุคคล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงสามารถส่งเสริมการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ดังนั้น จึงควรมีการพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้งในด้านทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และการยอมรับความแตกต่างของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม สำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไปนั้นควรทำการวิจัย ดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการท่านอื่น ในสถานศึกษาสังกัดอื่นๆ
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา
3. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในด้านละด้าน เช่น ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา หรือเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา หรือสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรครู เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นองค์ความรู้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์].
- กันยากร จินดาสี. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 2(2), [ไม่ระบุหน้า].
- กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- เกศณี กลืนเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์].
- เกศินี หงสนันท์. (2561). การบริหารงานบุคคลในราชการไทย (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ขวัญฤทัย ภูสาระ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].
- คุณาวุฒิ สิงห์ทอง. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2561, 23 สิงหาคม). องค์ความรู้ภาษาวัฒนธรรมโดยสำนักงานราชบัณฑิตยสภา. เดลินิวส์.
- จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- จุฑามาส ชุ่นห้วน. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].



- ชนภรณ์ อือตระกูล. (2560). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].
- ชรินทิพย์ อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2562). การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย].
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2557). กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร. เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ดาสุวรรณค์ วงศ์มีชัย. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิคในเขตภาคใต้สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน].
- เตชินณ์ อินทบำรุง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 11(1), 178-187.
- ทิพย์รักษ์ รักษาสิน. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ธนาพนธ์ ตาขัน. (2562). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ธนาภรณ์ นิลพินันท์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์].
- นฤมล โยคานุกุล. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา [วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย].
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). การจัดการสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 8 ฉบับปรับปรุง). ทริบเพิ้ลกรุ๊ป.
- บุญคิด หง้าผา. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์].
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].

- ปิยธิดา นามวิจิตร. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- พยอม วงศ์สารศรี. (2562). *การบริหารงานบุคคล*. พรานนกการพิมพ์.
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ภาณุวัฒน์ ทวีกุล. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารฝ่ายกิจการนิสิตตามทัศนะของนิสิตและบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา* [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- มณฑา ศิริวงษ์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก* [รายงานการศึกษาอิสระ].
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*, 134(ตอนที่ 40), 1-90.
- รับภากร อัครจันทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- เรวดี ช้อนเพชร. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับงานบริหารวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- วรัญญา ทิวาวัช. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับกระบวนการคิดสร้างสรรค์ในสถานศึกษาของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี].
- วาติทยา ราชภักดี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

- วิภาดา สารมัย. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. คลังน่านาวิทยา.
- ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทิวาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก].
- ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอกะทิง จังหวัดเชียงราย [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- สมจิตร ชูศรีवास. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด].
- สัมมา รณิธย์. (2556). หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สายสุนีย์ ตรีเหลา. (2561). การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].
- สิวรรณ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].
- สุชาดา วงษสกุล. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย].
- สุพัฒตรา อีพรพันธ์. (2561). การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง].
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- สุมาพร แพงวงศ์. (2565). ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยาลัยการฝึกหัดครู, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- สุเมธ ชัยเลิศวณิชกุล, และ มาณี ศรีประโดน. (2557). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาสนาสมบัติสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ* [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- เสรี ออโธสง และ เพียงแข ภูผายาง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. *มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*, [ไม่มีข้อมูลเล่ม, ฉบับ, หน้า].
- อโนชา ทนกล้า และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2. คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*.
- อมรรัตน์ งามบ้านฝื่อ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- อารีย์ พันธุ์จันทร์. (2565). *แนวทางส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดลำพูน* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย].
- Spector, P. E. (2006). *Industrial organizational psychology: Research and practice* (3rd ed.). Willy.
- Sternberg, R. J. (2006). Creative leadership: It's a decision. *Journal of Leadership*, 36(2), 22-24.
- Wright, P. M., & Noe, R. A. (1996). *Management of Organizations*. Irwin.
- Yukl, G. A. (2002). *Leadership in organizations* (5th ed.). Prentice Hall.