

## ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

Relationship between Transformational Leadership and Effectiveness of Personnel Administration of  
School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office 21

ว่าที่ร้อยตรีหญิงศุภวรรณ รูปงาม<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล<sup>2</sup> ดร.รัชฎาพร งอยภูธร<sup>3</sup>

Acting Pol.Sub-Lt. Supawan Rupngam<sup>1</sup> Asst. Prof. Dr. Tawatchai Pailai<sup>2</sup> Dr. Rutchadaporn Ngoipothon<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 50 คน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล จำนวน 50 คน และครูผู้สอน จำนวน 239 คน รวมทั้งสิ้น 339 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้วิจัยขออนุญาตแบบสอบถามทุกข้อ เท่ากับ 1.00 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.51 - 0.82 ค่าความเชื่อมั่นของ เท่ากับ 0.98 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.51 - 0.85 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) และการทดสอบ t-test ชนิด Independent samples และการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

<sup>1</sup>ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>1</sup>Master of Education Educational Administration Program Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>2</sup>Course teacher in Master of Education Program And Doctor of Philosophy Program in Educational Administration Program Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>3</sup>ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุกูลนาค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

<sup>3</sup>Senior Professional Level Teachers Anubantaongoi School the Office of Sakon Nakhon Primary Education Area 1

\*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ว่าที่ร้อยตรีหญิงศุภวรรณ รูปงาม, [sindy.dear888@gmail.com](mailto:sindy.dear888@gmail.com)

รับเมื่อ 20 เมษายน 2562 แก้ไข 5 พฤษภาคม 2563 ตอรับ 9 พฤษภาคม 2563

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและ 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และ 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

## ABSTRACT

The purposes of this research were to investigate, compare, examine the relationship between transformational leadership and the effectiveness of personnel administration of school administrators, and establish the guidelines for developing transformational leadership and the effectiveness of personnel administration of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 21. The samples consisted of 50 school administrators, 50 heads of personnel administration group and 239 teachers, yielding a total of 339 participants working in schools under the Secondary Educational Service Area Office 21. The instruments for data collection included a form of interview, and a set of questionnaires with the IOC values of 1.00, the discriminative power ranging from 0.51 to 0.85 and the reliability of 0.98. Statistics for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation, One-Way ANOVA, and t-test for Independent Samples, and Pearson's Simple Correlation (Pearson's Product Moment Correlation).

The findings were as follows:

1. Transformational leadership and the effectiveness of personnel administration of school administrators as perceived by participants were at a high level.

2. Transformational leadership and the effectiveness of personnel administration of school administrators as perceived by participants, classified by positions as a whole were different at the statistical significance level of .01.

3. Transformational leadership of school administrators as a whole was not different, whereas the effectiveness of personnel administration of school administrators, classified by provincial location, as a whole differed at the statistical significance level of .01.

4. The transformational leadership of school administrators, classified by work experiences, as a whole was different at the statistical significance level of .01, whereas the effectiveness of personnel administration of school administrators as whole was not different.

5. The transformational leadership of school administrators, classified by school sizes, as a whole differed at the statistical significance level of .01, whereas the effectiveness of personnel administration of school administrators as a whole was different at the statistical significance level of .05.

6. Transformational leadership of school administrators as a whole showed a positive relationship with the effectiveness of personnel administration of school administrators at the statistical significance level of .01.

7. The guidelines for developing transformational leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area 21 comprised three aspects: 1) Idealized Influence, 2) Intellectual Stimulation, and 3) Individualize Consideration. In addition, the guidelines for developing effectiveness of personnel administration of school administrators involved three aspects: 1) Planning and Positioning, 2) Disciplinary Action and Punishment, and 3) Performance Evaluation.

**Keywords:** Transformational Leadership, Effectiveness of Personnel Administration

## ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 หมวด 1 มาตรา 6 ได้กำหนดไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในการจัดการเรียน การสอนต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ เคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง การจัดการศึกษาเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการ จัดการศึกษา การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 1-3) หลักการบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ระบุ ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง โดยหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจให้เป็นไปตามที่กำหนด ในกฎกระทรวง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, 2545, หน้า 19) การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ สรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำรงรักษาและพัฒนา ให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงตนในสังคมได้ อย่างมีความสุขในอนาคต (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 76) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับ ยกย่องเชิดชูเกียรติ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2552, หน้า 297) และผู้นำองค์กรสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นพลังร่วมให้เกิดการร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง ประสาน

ให้ความสะดวก ติดต่อดูแล ให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือรับผิดชอบแทนหน่วยงานนั้น ๆ ทั้งยังสามารถใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นเครื่องมือในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดการได้ความเชื่อมั่น ความนับถือ สร้างขวัญและกำลังใจ ความอบอุ่นในการร่วมทีมที่กลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายและเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงาน (ปัทมกร หัสดีธรรม, 2554, หน้า 24-25) จะเห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่บทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับครูและนักเรียนมากที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหาร และต้องมีศักยภาพในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based economy) และสังคมฐานความรู้ (Knowledge-based society) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีการแบ่งขอบเขตงานออกเป็นหน่วยงานตามโครงสร้างของสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลเป็นกลุ่มงานหนึ่งในการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำที่เหมาะสมย่อมสร้างขวัญกำลังใจ ความเลื่อมใสและศรัทธาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูงด้วย ถ้าผู้บริหารขาดภาวะผู้นำ ย่อมจะส่งผลให้งานขาดประสิทธิภาพ ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเลื่อมใส ขาดความเชื่อต่อผู้บริหาร จากเหตุผลดังกล่าว เพื่อให้พิจารณาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และนำไปประกอบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

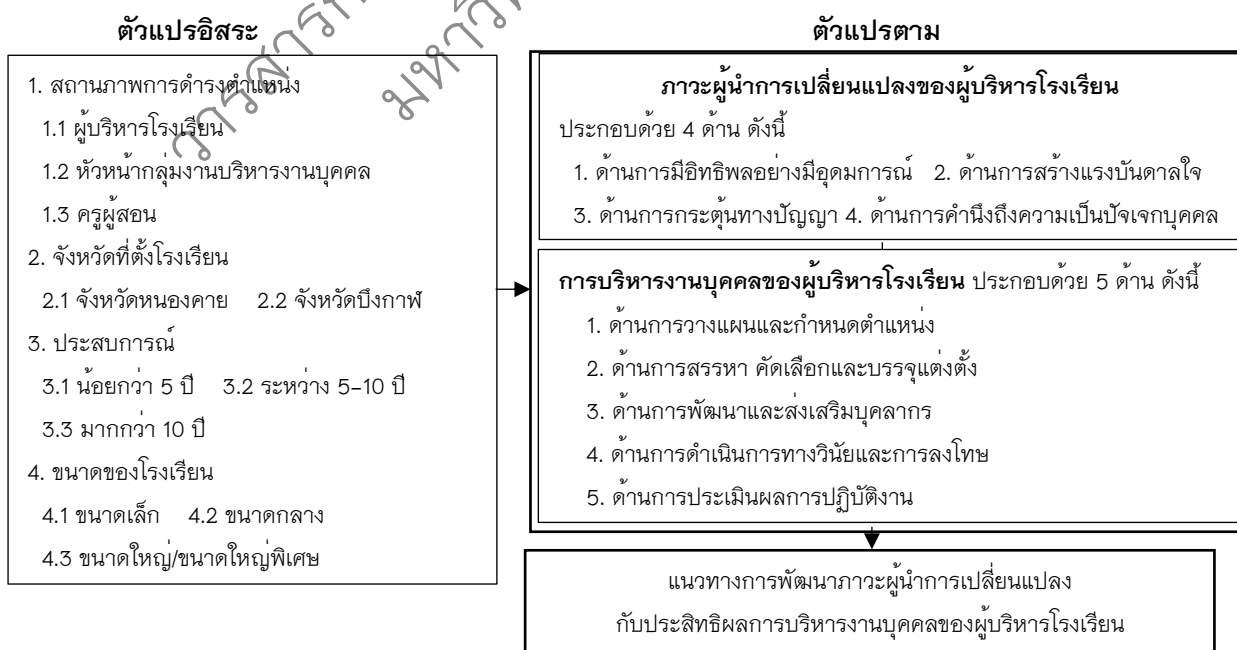
### คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งมีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
7. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
8. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีกี่ด้าน อะไรบ้าง

## ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
4. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน
5. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
6. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
7. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
8. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,515 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 56 คน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล จำนวน 56 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,403 คน จาก 56 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21, 2561)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 339 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 50 คน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล จำนวน 50 คน และครูผู้สอน จำนวน 239 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการกำหนดตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 37-43) โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาข้อมูลจากตำราเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์นำมาประมวลสร้างเป็นแบบสอบถามเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21” โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) โดยการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 เป็นแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ด้านคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวม ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามโดยผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถาม จำนวน 339 ชุด และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจความสมบูรณ์ของข้อมูล
2. รวบรวมแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จำนวน 339 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ การหาอำนาจจำแนก ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's)
3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ค่าเฉลี่ย, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test, การวิเคราะห์ค่าที่ t-test ชนิด Independent samples และการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

### สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
7. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
8. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และ 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนหัวหน้าฝ่ายบริหารงาน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องพัฒนาตน พัฒนางานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ผ่านระบบออนไลน์ ผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันสามารถพัฒนาตนเองได้สะดวกและง่าย ทั้งในระบบสถานศึกษาหรือสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจภรณ์ ผินสู (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร ภูสมที (2559, หน้า 59-60) การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะมีการจัดระบบการบริหารจัดการงานบุคคลตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมากที่สุด และมีระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งทางระบบออนไลน์ ระบบพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาระบบคู่มือ ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเป็นครูสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายันท์ เมยโธสง (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารจัดการงานบุคคลมากกว่าครูผู้สอน ผู้บริหารในปัจจุบันก่อนที่จะดำรงตำแหน่งต้องมีประสบการณ์ในการทำงานในสายงานการสอนมาก่อนเป็นเวลานาน ผ่านการศึกษาในการ



สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และผ่านการพัฒนาตนเองก่อนการบรรจุแต่งตั้ง จึงทำให้มีความรู้ความเข้าใจในความเป็นผู้นำและภาวะผู้นำมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร คุ่มนายอ (2562, หน้า 316-331) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารของครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รณกฤต รินทะชัย (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัย ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบงานบุคคล หัวหน้า การบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมและรายข้อมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกัน ต่างศึกษาพฤติกรรมและบริบทของผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการพัฒนาของระบบการบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนมีในลักษณะที่เหมือนกัน และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนอาจเป็นเพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งในจังหวัดหนองคายเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์การบริหารงานบุคคลมาก่อนจังหวัดบึงกาฬทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานบุคคล และการพัฒนาศักยภาพครูในเขตจังหวัดหนองคายเป็นไปด้วยความสะดวกมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปราโมทย์ เทพกุล (สัมภาษณ์, 2 เมษายน 2563) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในจังหวัดหนองคาย การติดต่อสื่อสารน่าจะมีความสะดวก รวดเร็วกว่าจังหวัดบึงกาฬ เพราะมีระยะทางจากโรงเรียนถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่น้อยกว่าโรงเรียนที่อยู่ในเขตจังหวัดบึงกาฬ

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น ผ่านการบริหารจัดการจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นจำนวนมากกว่า ได้รับรู้เหตุผล ที่มาของการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนนำมาเปรียบเทียบการประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารโรงเรียนของแต่ละคน ซึ่งแตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยได้ผ่านการบริหารจัดการผู้บริหารเพียงไม่กี่คน จึงมีความคิดเห็นและมองผู้บริหารเพียงน้อย จึงตัดสินความเป็นผู้บริหารโรงเรียนจากคนที่ตนเองร่วมงานด้วย และ การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสามารถทำความเข้าใจได้ผ่านการศึกษาออนไลน์ บุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งปัจจุบันมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาผ่านระบบออนไลน์ได้เป็นอย่างดี ส่วนบุคลากรที่มีอายุราชการมาก ๆ มีความรู้ความเข้าใจจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมกร หัสดีธรรม (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ห้องเรียนคุณภาพตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ห้องเรียนคุณภาพในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวดี ตรีโอบุส (2559, หน้า 145-147) ได้ศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกันความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีอัตราส่วนบุคลากรต่อผู้บริหารโรงเรียนที่เหมาะสม ในการมองเห็นศักยภาพการประพฤติ ปฏิบัติตนของผู้บริหารได้อย่างเข้าใจ ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวนบุคลากรมีจำนวนมาก การรับรู้ถึงการประพฤติ การปฏิบัติตนของตัวผู้บริหารได้ไม่ลึกซึ้ง และการบริหารจัดการในโรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนบุคลากร ประมาณงานที่เหมาะสมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ และการดูแล เอาใจใส่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างทั่วถึง และสามารถประพฤติปฏิบัติตนต่อบุคลากรเป็นรายบุคคล ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนบุคลากรที่มีจำนวนมาก การดูแลเอาใจใส่ของผู้บริหารไม่สามารถกระทำหรือปฏิบัติตนเป็นรายบุคคล จึงทำให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับการประพฤติปฏิบัติจากผู้บริหารโรงเรียนไม่เท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชิด สุโต (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีความสัมพันธ์กันทางบวก” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยที่สำคัญอันดับแรก คือ การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารไม่ควรเป็นแค่ผู้นำโดยตำแหน่งเพียงอย่างเดียว ต้องมีภาวะผู้นำในตนเองด้วยจึงจะก่อให้เกิดการนำพาโรงเรียนไปในทิศทางที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร คุ่มนายอ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ดังนี้

1.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีวิสัยทัศน์ อุดมการณ์ ความมุ่งมั่นทุ่มเท วุฒิภาวะทางอารมณ์สูง เป็นผู้มีศีลธรรมและมี และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

1.1.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดเป้าหมายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ชัดเจน กระจายอำนาจในการตัดสินใจ สร้างความเชื่อมั่นให้เกิดแก่บุคคลกร การระดมความคิด กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล และส่งเสริมการคิดอย่างสร้างสรรค์

1.1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรบริหารจัดการผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ความเชื่อศรัทธา อุปนิสัย และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ติดต่อสื่อสาร มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน และดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคล

1.2 แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ดังนี้

1.2.1 ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ควรมีฐานข้อมูลพื้นฐานโดยเฉพาะข้อมูลบุคลากร ข้อมูลงบประมาณ ข้อมูลด้านหลักสูตร และควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการเก็บข้อมูล ควรศึกษาปัญหาและความต้องการอัตรากำลังของโรงเรียน และเสนอข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนด้านอัตรากำลัง ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและภาคีเครือข่าย การกำหนดตำแหน่งให้จัดทำภาระงานสำหรับบุคลากร ยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล

1.2.2 ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ควรแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบสวนสืบสวนหาข้อเท็จจริง หากไม่มีมูลเป็นความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาสั่งยุติ หากมีมูลความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการทางวินัยทันที การกระทำผิดทางวินัยที่ไม่ร้ายแรง ควรดำเนินการพัฒนา หรือว่ากล่าวตักเตือน หรือลงโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ควรหลีกเลี่ยงการลงโทษถึงขั้นไล่ออก กรณีความผิดร้ายแรงรายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนอันมีมูลว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เช่น ด้านการสร้างนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล การสร้างทีมงาน และการวิจัยเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

2.2 ควรศึกษาการพัฒนา รูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

2.3 ควรศึกษาการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วิพริณพ.
- ธนากร คุ่มนายอ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 8(31). 316-331.
- บุญชม ศรีสะอาด.(2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจภรณ์ ผินสุ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ปัทมกร หัสดีธรรม. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิรูปการเรียนรู้ห้องเรียนคุณภาพตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- พรทิพย์ เข้มมมาลา. (2556). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พิชิต สุดโต. (2554). *การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2552). *หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- ภัทรวดี ตรีโอบุส. (2559). *สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รณกฤต รินทะชัย. (2556). *การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สายัณห์ เมฆไธสง. (2557). *สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุภาพร ภูสมทิ. (2559). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.