

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL ADMINISTRATORS' LEADERSHIP AND THE HUMAN RESOURCES ADMINISTRATION IN BASIC EDUCATION SCHOOLS UNDER KANCHANABURI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

วุฒิกัทร มัธยม¹⁾, พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์²⁾

¹⁾นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

²⁾อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

Wutthipat Matthayom¹⁾, Pongsak Ruamchomrat²⁾

¹⁾Master of Education , Faculty of Education , Kanchanaburi Rajabhat University

²⁾Educational Administration Program, Faculty of Education, Kanchanaburi Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 1,026 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

2. การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนบุคลากร ตามลำดับ

3.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r=0.85$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรบุคคล

ABSTRACT

The research aimed to study the relationship between administrators' leadership and the human resources administration of the basic education school administrators. The research sample of 280 chairmen of committee and teachers in the subject area, selected from the population of 1,026 by simple random sampling. A constructed rating scale questionnaire with the reliability of 0.97 was used as a tool to collect data which were analyzed in terms of percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings:

1. The level of the administrators' leadership was, overall and in separate aspects, found high as written in descending order: transformational leadership was at a high level, and transactional leadership was at a moderate level.

2. The level of the human resources administration of the administrators as perceived by teachers was, overall and in separate aspects, found high as written in descending order: placement planning, recruitment, development, retention, and appraisal

3. The relationship between administrators' leadership and the human resources administration as perceived by teachers was positively high ($r=0.85$) at statistical significance of 0.01.

Keywords : transformational leadership, the human resources administration

บทนำ

ในสภาวะปัจจุบันโลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันสูงในแต่ละประเทศ ต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาประเทศไทยก็เป็นอีกประเทศหนึ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงผลของการเปลี่ยนแปลงนี้ได้จึงจำเป็นต้องพัฒนาประเทศเช่นเดียวกัน (สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2550: 1) การศึกษาเป็นเครื่องมือที่จะช่วยพัฒนาคนในชาติให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของสังคมและประเทศ ดังนั้น ในยุค

ปัจจุบันการปฏิรูปการศึกษาจึงจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องจัดให้มีอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพดังนี้จากผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์รวมทั้งสภาพปัญหาและการศึกษาในปัจจุบัน เช่น ปัญหาด้านการจัดการปัญหาด้านคุณภาพของการจัดการศึกษา ปัญหาจากหลักสูตร ปัญหาจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัญหาเหล่านี้จึงทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้ทัดเทียมกับต่างประเทศ (ธีระ รุญเจริญ, 2550: 21) เพื่อให้การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยมีคุณภาพมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐาน

ของความเป็นไทย ให้นักเรียนได้รับการพัฒนา ศักยภาพสูงสุดในตน มีองค์ความรู้และทักษะ ที่แข็งแกร่งเหมาะสม เพื่อเป็นพื้นฐาน สำคัญ ต่อการเรียนรู้ในระดับสูงขึ้นไป และการดำรงชีวิต ในอนาคต ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ขึ้นเพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการ ศึกษาของประเทศโดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทย ทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาค ในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหาร จัดการศึกษามีประสิทธิภาพ พัฒนาคนให้มีสมรรถนะ ในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ปรับระบบ การบริหารงานบุคคลมุ่งเน้น ความถูกต้อง เหมาะสม เป็นธรรม ปราศจากคอร์รัปชัน ให้เป็น ปัจจัยหนุนในการเสริมสร้างคุณภาพ และ ประสิทธิภาพ ขวัญและ กำลังใจ สร้างภาวะจูงใจ แรงบันดาลใจ และความรับผิดชอบในความสำเร็จตาม ภาระหน้าที่ ผู้บริหาร สถานศึกษามีความสามารถ ในการบริหารจัดการ และเป็นผู้นำทางวิชาการ ครู และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สร้างความมั่นใจและ ไว้วางใจ ส่งเสริมให้รับผิดชอบต่อผลที่เกิดกับนักเรียน ที่สอดคล้องกับวิชาชีพ ยกระดับคุณภาพ สถานศึกษาที่พัฒนาแล้ว และโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ได้คุณภาพเพื่อไม่ให้ผู้เรียนต้องเสียโอกาส ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560-2579)

การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนชุมชนท้องถิ่น สถานศึกษาสามารถเพิ่มศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาเนื่องด้วยข้อเท็จจริงที่ยอมรับกันว่าโลก

ปัจจุบันและอนาคตผู้ที่ดำรงตนอยู่ได้อย่างมั่นใจ มีความสุขและพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ สามารถจะขยายขีดความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่าง ครอบคลุมจำกัดในสังคมโลก คือ ผู้ที่มีทักษะ ความสามารถในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร ดังนั้น ภารกิจหลักของสถานศึกษา คือ จัด ทำการศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพและ นักศึกษาจึงจำเป็นจะต้องมีระบบการบริหารจัดการ ให้มีศักยภาพบุคลากรหลักที่สำคัญ สามารถทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546: 1)

ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหาร การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในการบริหาร โรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการ ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงาน เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมากในปัจจุบันเพราะได้รับความพึงพอใจและอิทธิพลต่อผู้ตาม จึงจำเป็น ที่ผู้บริหารและครูจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการกระบวน ทักษะ วิสัยทัศน์ในการทำงาน (สุขุม เฉลยทรัพย์, 2550: 44) นักการบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบัน จะต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติของตนเองเสียใหม่ เพื่อให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องยอมรับต่อการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและหมั่นเรียนรู้วิทยาการ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อปรับเอามาประยุกต์ใช้ในการ บริหารการศึกษาที่ตนเกี่ยวข้องรับผิดชอบ (สมพงษ์ สิงหะพล, 2547: 120)

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของแบสส์ และอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994: 14) ได้รับการ ยอมรับและเป็นที่ยอมรับจากนักการศึกษา นำมาใช้ ในการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารกันมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง ที่เป็นไปอย่างรวดเร็วผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง

ให้มีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รอบรู้
รู้รอบ รู้ลึก นำการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์มาสู่
สถานศึกษา พัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพอใจในการทำงานให้มากขึ้น
ใช้เทคนิคต่าง ๆ กระตุ้น ตลใจ หรือสร้างความสัมพันธ์
กับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และเปลี่ยนแปลงองค์การ
ทั้งนี้ก็เพื่อไปสู่การบริหารจัดการของสถานศึกษาให้มี
ประสิทธิภาพเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่มีส่วน
เกี่ยวข้องนั่นเองเช่นเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่ง
เป็นบุคคลที่กระทรวงศึกษาธิการ นักเรียน ผู้ปกครอง
ตลอดจนชุมชน ต่างก็คาดหวังว่าจะสามารถบริหาร
จัดการโรงเรียนให้ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพเกิดการ
เปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนแบบองค์รวม ทั้งทางด้าน
ความรู้ ทักษะ เจตคติ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการ
บริหารคนบริหารงานและบริหารองค์การให้บรรลุ
ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาญจนบุรี เขต 3 ประกอบด้วยสถานศึกษาในอำเภอ
ไทรโยค อำเภอทองผาภูมิ และอำเภอสังขละบุรี
ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาญจนบุรี เขต 3 มีสถานศึกษาในสังกัดอยู่จำนวน 81
แห่ง มีภารกิจหลักในการประสาน ส่งเสริมและ
สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ระดับ คือ
ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับ
มัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก
สถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีความ
พร้อมทางด้านการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น
ลักษณะภูมิประเทศ สาธารณูปโภคพื้นฐาน สภาพ
ชุมชนที่อยู่ใกล้เคียงกับสถานศึกษา วิถีชุมชน
ขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3, 2561)

จากสภาพปัญหาของการบริหารงานบุคคลดังที่
ได้กล่าวมา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
บริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญ
อย่างยิ่งที่จะทำให้สถานศึกษานั้นมีคุณภาพและบรรลุ
วัตถุประสงค์ในด้านการจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความ
สนใจศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ
ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากร
บุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของ
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาญจนบุรี เขต 3 เพื่อที่จะทราบว่าผู้บริหารมีภาวะ
ผู้นำมากน้อยเพียงใด และให้ความสำคัญต่อการ
บริหารทรัพยากรบุคคลเพียงใด ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว
จะทำให้ได้ทราบข้อมูลซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการ
วางแผนปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถ
จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและ
ประสิทธิผลตามความมุ่งหวังของกระทรวงศึกษาธิการ
สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนชุมชนและ
ท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริ
หารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาญจนบุรี เขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 280 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเขาวปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2.2 ตัวแปรตาม คือ การบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การวางแผนบุคลากร การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 กระบวนการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1,026 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย ได้ตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 280 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบ

มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรบุคคล ในประเทศและต่างประเทศ

2. วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษานำมาประมวลบูรณาการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาให้ตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเครื่องมือ ตามคำนิยามของภาวะผู้นำและได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล นำมาประมวลบูรณาการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาให้ตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา

4. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบ ความชัดเจนของคำถาม ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (validity) พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 49 ข้อ

6. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระแล้วไปทดลองใช้พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

7. นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุง ขอคำแนะนำ จากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และจัดทำ แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูล จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏกาญจนบุรีถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เพื่อให้ผู้วิจัย ได้เก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถาม ทางไปรษณีย์และประสานงานทางโทรศัพท์ในการ ติดตามเก็บแบบสอบถามจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบคืนจากโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 มาตรวจสอบความถูกต้องและความ สมบูรณ์ในการตอบ

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัด ระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย เครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และ หาค่าร้อยละ (percentage) ของข้อมูลเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน ของวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาและการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา ปรากฏผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สรุป ผลการวิจัยได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสถานศึกษา โดยภาพรวม	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผนบุคลากร	4.22	0.56	มาก
2. ด้านการสรรหาบุคลากร	4.30	0.54	มาก
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.38	0.59	มาก
4. ด้านการอํารงรักษาบุคลากร	4.31	0.62	มาก
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.29	0.56	มาก
รวมเฉลี่ย	4.29	0.51	มาก

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยพบว่า มีด้านที่ระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา ได้แก่ ด้านการกระตุ้น

ทางปัญญา และด้านการสร้างบารมี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคํานึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลสรุปผลการวิจัย ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการสร้างบารมี	4.36	0.59	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.41	0.53	มาก
3. ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา	4.36	0.54	มาก
4. ด้านการคํานึงถึงปัจเจกบุคคล	4.33	0.55	มาก
รวมเฉลี่ย	4.36	0.51	มาก

2. การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร

ด้านการอํารงรักษาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการวางแผนบุคลากร ได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร สถานศึกษา	การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา					
	การวางแผน บุคลากร	การสรรหา บุคลากร	การพัฒนา บุคลากร	การธำรง รักษามูลค่าบุคลากร	การประเมิน ผลการ ปฏิบัติงาน	รวมเฉลี่ย
1. ด้านการสร้างบารมี	0.67** (0.000)	0.69** (0.000)	0.69** (0.000)	0.72** (0.000)	0.70** (0.000)	0.78** (0.000)
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.66** (0.000)	0.71** (0.000)	0.76** (0.000)	0.71** (0.000)	0.74** (0.000)	0.80** (0.000)
3. ด้านการกระตุ้นเขาว์ ปัญญา	0.65** (0.000)	0.69** (0.000)	0.74** (0.000)	0.69** (0.000)	0.71** (0.000)	0.78** (0.000)
4. ด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล	0.64** (0.000)	0.69** (0.000)	0.69** (0.000)	0.75** (0.000)	0.71** (0.000)	0.78** (0.000)
	0.71** (0.000)	0.75** (0.000)	0.78** (0.000)	0.78** (0.000)	0.77** (0.000)	0.85** (0.000)

3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากร
ของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก
ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์
กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ด้านการสร้างบารมี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับ
มากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ
ผู้บริหารมีการบริหารงานแบบโปร่งใสและสามารถ

ตรวจสอบได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี
ทั้งลักษณะท่าทางและคำพูด และผู้บริหารมุ่ง
ผลประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ส่วนข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความอดทน
ต่อปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการบริหารงาน

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการ
สร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับ
มากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ
ผู้บริหารมีวิธีการจุดประกายความคิดเพื่อเป็น
แรงผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้บรรลุตาม
เป้าหมาย รองลงมา คือ ผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา
ให้เห็นคุณค่าของหน้าที่ ๆ ที่ได้รับมอบหมาย และ
ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจ

และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้กำลังใจและเสริมสร้างแรง หนุนทางอารมณ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการ กระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำอยู่ใน ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารได้เสนอแนะเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา ให้กล้าคิดกล้าตัดสินใจและเปลี่ยนกรอบการมอง ปัญหาเพื่อวางแผนทางการแก้ไขปัญหายังอย่างเป็น ระบบอยู่เสมอ และผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ร่วมกัน ในการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ส่วน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนและ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ร่วมกัน ด้วยวิธีการใหม่ๆ

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการ คำนิยามถึงการเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีภาวะ ผู้นำอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารได้สนับสนุนและส่งเสริม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้รับความก้าวหน้า ในวิชาชีพ รองลงมา คือ ผู้บริหารได้สนับสนุนและ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนพัฒนาตนเอง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่คาดหวังไว้ และผู้บริหารให้ ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่าง เท่าเทียมกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความเห็น นอกเหนือใจ และใส่ใจ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างใกล้ชิด

2. การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา ในแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

2.1 การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการ วางแผนบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ การจัดทำแผนงานบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ให้เป็นปัจจุบัน รองลงมา คือ การจัดทำคู่มือและ แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจน และสถานศึกษามีการวางแผนกำหนดอัตรากำลังไว้ ล่วงหน้า ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เสนอข้อมูล ต่อหน่วยเหนือเพื่อเป็นการวางแผนด้านการสรรหา บุคคลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2.2 การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรร หาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ การ สรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือครู อัตราจ้าง โดยดำเนินการอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบ ได้ทุกขั้นตอน รองลงมา คือ การโอนย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตรงตามความต้องการของผู้ แสดงความประสงค์ และการโอนย้ายข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับ แผนอัตรากำลังของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ การดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการ พัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการพัฒนาบุคลากรอยู่ใน ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ มีการติดตามการนำผลการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ รองลงมา คือ มีการพัฒนาทีมงานโดย การนิเทศ และอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ และมีการ จัดอบรมเพื่อการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความประพฤติ

คุณธรรมและจริยธรรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการประเมินผลการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรมและการพัฒนา

2.4 การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการดำรงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการดำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รองลงมา คือ การบริการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการลาป่วยและลากิจตามหลักเกณฑ์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพิจารณาความดีความชอบบุคลากรโดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม

2.5 การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ มีระบบการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด และติดตามการปฏิบัติงานของครูและให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของครู ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและพิจารณาความดีความชอบในรูปแบบของคณะกรรมการ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรของสถานศึกษา เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบารมีกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการวางแผนบุคลากร

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการวางแผนบุคลากร

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นชาวปัญญากับการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการวางแผนบุคลากร

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการวางแผนบุคลากร

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการที่จะบริหารงานภายในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ในยุคของการปฏิรูปการศึกษานั้นต้องอาศัยผู้บริหาร

ที่มีภาวะผู้นำสูง โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะเป็นผู้นำในการบริหารจัดการในการทำงานมีวิสัยทัศน์ เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ร่วมงาน เชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะกำหนดทิศทางและจุดเน้นของสถานศึกษา พัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้ของครูผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประสบผลสำเร็จสูงสุดตามศักยภาพสอดคล้องกับผลวิจัยของขวัญหทัย ทองธิดา (2551) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับผลวิจัยของชาญชัย ไชยคำภา (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับผลวิจัยของไตรมิตร หงส์ทอง (2552) ได้ศึกษาภารกิจการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 ในสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการจัดทำแผนงานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน และผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิด

แรงบันดาลใจและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ผู้บริหารมีการบริหารงานแบบโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารได้สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของไตรมิตร หงส์ทอง (2552) ได้ศึกษาภารกิจการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 ในสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร เพชรโชติ (2554) ได้ศึกษากระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลาพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกกรรณิกา ตงมันคง (2556) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการจัดทำแผนงานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน และผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ผู้บริหารมีการบริหารงานแบบโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารได้สนับสนุน

และส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของอนันตชัย รุ่งโรจน์ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่าผลการวิจัยการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญชัย ไชยคำภา (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริชัย นนทาศรี (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

1. จากผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

1.1 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษา

มีการส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาวิชาชีพโดยการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาศึกษาดูงานและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันเป็นทีมแต่จากผลของการวิจัยควรมีการส่งเสริมครูในด้านการมอบหมายงานหมุนเวียนปรับเปลี่ยนกันไปเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เรียนรู้งานใหม่ๆ เป็นการสร้างศักยภาพเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการให้ความช่วยเหลือ เป็นที่ปรึกษาแนะนำเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาดมักจะให้อภัยและร่วมกันแก้ปัญหาจนสำเร็จและเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาระงานในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบมากจึงทำให้ไม่มีเวลาที่จะพบปะพูดคุยกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นกันเองและรับฟังเหตุผลได้น้อยนั้นจึงควรให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในภาระงานที่ได้รับมอบหมายระหว่างซึ่งกันและกันในรูปแบบการเป็นที่ปรึกษาการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมในฝ่ายต่าง ๆ

2. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติในด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร มีการส่งไปอบรม สัมมนาทางวิชาการ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ การพัฒนาการ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้

ความสามารถเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติการ
สอนมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2.2 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร จากผลการ
วิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา
ส่วนใหญ่ จะดูแล ช่วยเหลือ จัดสวัสดิการให้แก่
บุคลากร และอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับภารกิจหลัก
ให้คำปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวส่งเสริมให้มี
โอกาสเลื่อนตำแหน่งในสูงขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารส่งเสริม
การดำรงชีพในชีวิตประจำวันของบุคลากรตามหลัก
เศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิต
ในยุคปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรปลอดจากการเป็นหนี้
ซึ่งเป็นการจูงใจให้บุคลากรรอยคอยู่ทำงานร่วมกันเป็น
เวลานาน ๆ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึง
ปัจเจกบุคคลกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการ
วางแผนบุคลากร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้
ทราบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบหมาย

ภาระหน้าที่ให้ครูโดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ
ที่เหมาะสม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานที่ได้มอบหมาย
และไม่เปิดโอกาสให้ครูที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะ
ด้านนั้น ๆ ได้นำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์
แก่เนื่องงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะมีการ
วางแผนบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ เพื่อที่ครู
จะได้นำเอาความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์และยังช่วย
ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาศักยภาพขีดความสามารถ
ของตนเองได้อีกทางหนึ่ง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับ
ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากร
บุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- กนกกรรณิกา ตงมันคง. (2556). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ขวัญหทัย ทองธิดาช. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ชาญชัย ไชยคำภา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผล
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เทพนิมิตร.
- ไตรมิตร หงส์ทอง. (2552). ภารกิจการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 ในสถานศึกษาขนาดเล็ก
และสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สุพรรณบุรี เขต 2. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค .
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). เอกสารประกอบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- สมพงษ์ สิงหะพล. (2547). ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร. วารสารราชพฤกษ์, 3, 120.
- สิริชัย นนทะศรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุขุม เฉลยทรัพย์. (2550). ผู้นำ 360 องศา. กรุงเทพฯ: วี เจ พรินติ้ง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3. (2561). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. กลุ่มนโยบายและแผน: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ. กรุงเทพฯ: ศูนย์กลางคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- อนันตชัย รุ่งโรจน์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อัมพร เพชรโชติ. (2554). กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Bass, B. M., and Avolio, B. (1994). *Improving organization effectiveness through transformation leadership*. California: Sage.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3). 607-613.
- Likert, R. (1976). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.