

Participative Leadership of School Administrators Affecting Personnel Management of Schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1

Palita Jinaklung¹ and Banjob Boonchan²

Master of Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Thailand

E-mail: jaeaying@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-8238-4015>

E-mail: banjobbun21@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0644-6874>

Received 09/01/2025

Revised 15/01/2025

Accepted 20/02/2025

Abstract

Background and Aims: Participation has psychological effects. Those who participate will have pride, be Proud to be a part of, and most importantly, participating will have a sense of ownership because personnel are an important driver of an organization. Therefore, Participatory leadership in personnel management is an interesting management method. This research aimed to 1) study the personnel management of schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1, and 2) study the participative leadership of school administrators. And 3) To create an equation for predicting the participative leadership of school administrators affecting personnel management under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1.

Methodology: The sample group was school administrators and teachers. Classified as 25 school administrators and 302 teachers, the sample was determined from the Krejcie and Morgan table by stratified random sampling using the school's size as the stratum for randomization. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The reliability of the school personnel management questionnaire was 0.95, and the reliability of the participative leadership of school administrators was 0.95. Statistics used include frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation, and stepwise multiple regression

Results: The study's findings revealed that: 1) The personnel management of schools was all rated at a high level. The greatest influence was "Recruitment and selection of personnel" and "Recruitment and appointment of personnel", followed by "Personnel development". And the lowest-rated aspect was "Punishment and Morale building". 2) The participative leadership of school administrators was rated at a high level. The greatest influence was "Participation in benefits", followed by "Participation in operations". And the lowest-rated aspect was "Participation in the decision". 3) Participative leadership of school administrators affects the personnel management of schools with statistical significance at the 0.05 level. "Setting common goals and objectives" had the greatest influence, followed by "Participation in evaluation", "Participation in the decision", "Participation in benefits," and "Participation in operations", respectively. The multiple correlation coefficient between these factors and the personnel management of schools was 0.862. These factors could explain 74.30% of the



variance in the personnel management of schools. The predictive equations were developed as follows in the Standardized Score Equation:

$$\hat{Z}_y = 0.310X_1 + 0.225X_4 + 0.201X_2 + 0.138X_5 + 0.102X_3$$

Conclusion: Participatory leadership of school administrators affects the personnel management of the school under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1. The most influential is participatory leadership in setting shared goals and objectives. However, the lowest influence is operational participation.

Keywords: Personnel Management; Participative Leadership



ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

ปาลิตา จินากลิ่ง และบรรจบ บุญจันทร์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การมีส่วนร่วมมีผลในทางจิตวิทยา คือ ผู้ที่ได้มีส่วนร่วมย่อมมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง และที่สำคัญการมีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เนื่องจากบุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรที่สำคัญ ดังนั้นภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลจึงเป็นวิธีการบริหารที่น่าสนใจ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 2) ศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 25 คน และครู จำนวน 302 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนโดยรวมเท่ากับ 0.95 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย: ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ 2) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ รองลงมาได้แก่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุดคือ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานบุคคล เป็น 0.862 และค่าความแปรปรวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนได้ร้อยละ 74.30 และค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์มาเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้
$$\hat{Z}_y = 0.310X_1 + 0.225X_4 + 0.201X_2 + 0.138X_5 + 0.102X_3$$

สรุปผล: ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ส่วนด้านที่มีอิทธิพลต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

บทนำ

งานราชการนั้น คืองานของแผ่นดิน มีผลเกี่ยวเนื่องโดยตรงถึงประโยชน์ของประเทศชาติ และประชาชน งานทุกอย่างจึงต้องมีผู้ปฏิบัติและมีผู้รับช่วงเพื่อให้ดำเนินต่อเนื่องไปไม่ขาดสาย ดังนั้น ผู้ปฏิบัติบริหารงานราชการทุกฝ่ายทุกระดับจึงไม่ควรยกเอาเรื่องใครเป็นผู้ทำมาก่อน หรือใครเป็นผู้รับช่วงงานขึ้นเป็นข้อสำคัญนัก ต้องถือประโยชน์ที่จะเกิดจากงานเป็นหลักใหญ่ แล้วร่วมกันคิดร่วมกันทำด้วยความอดทนอดกลั้น เสียสละ และด้วยความสุจริต งานทุกอย่างจึงจะดำเนินไปได้อย่างราบรื่นไม่ติดขัด และสำเร็จผลเป็นประโยชน์ได้แท้จริงและยั่งยืนตลอดไป (พระบรมราโชวาทและพระราชดำรัส, 2560) จากกระแสพระราโชวาท ทรงมุ่งหวังให้ข้าราชการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความเสียสละ ร่วมมือกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งประโยชน์แก่ชาติบ้านเมือง การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า สิ่งสำคัญที่จะต้องพัฒนาประการแรกคือ ทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมดนั้นคนเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด (บุหลัน หมัดหมาน, 2566: 1) และสิ่งสำคัญที่ช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างหนึ่งคือการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้เกิดความก้าวหน้า สถานศึกษาเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาให้แก่คนในชาติ และผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบเสมือนหัวใจของการศึกษา ไม่ใช่ทำหน้าที่เพียงแค่บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ต้องแสดงบทบาทของผู้นำด้วยการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลให้คล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษา และมีความรู้ความสามารถ ได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550: 71)

แต่ในโลกศตวรรษที่ 21 ยุคที่มีการสื่อสารแบบไร้พรมแดนนับได้ว่าเป็นยุคที่สิ่งต่าง ๆ รอบตัวได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ รวมถึงวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทุกหน่วยงาน ความเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วเช่นนี้ที่เรียกว่า VUCA World ทำให้โลกที่ผันผวนอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารที่เปลี่ยนแปลงทุกวัน รวมไปถึงความฉลาดของเทคโนโลยี บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวตามนวัตกรรมใหม่ที่เข้ามาแทรกแซงการดำเนินชีวิตในโลกที่มีความรู้ไร้พรมแดน (ทรูปลูกปัญญา, 2562) ในขณะที่เทคโนโลยีทันสมัยมากขึ้น แต่บุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลับไม่สามารถปรับตัวเพื่อพัฒนาตนเองให้ทันการเปลี่ยนแปลงได้ บุคลากรครูเหนื่อยล้า ไม่พัฒนาตนเอง ไม่เกิดความคล่องตัวในการทำงาน ส่งผลให้ทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่เปลี่ยนไป เมื่อบุคลากรทางการศึกษาเริ่มมีความล้าสมัย ความรู้เดิมที่มีอยู่ไม่สามารถนำมาปรับในชีวิตประจำวันได้ในโลกที่เปลี่ยนไปได้ ส่งผลให้เป็นปัญหาใหญ่ขึ้นต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และผู้เรียนจะขาดทักษะสมรรถนะต่าง ๆ ที่สำคัญในการนำไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ ในท่ามกลางสถานการณ์ปัจจุบันร่วมกับคนในสังคมที่มีความหลากหลาย ทั้งทัศนคติในการดำรงชีวิต ชุมชนสังคม วัฒนธรรม และเป้าหมาย ชีวิตที่เปลี่ยนไป มนุษย์ต่างดำเนินชีวิตด้วยความดิ้นรนเอาตัวรอด ด้วยการแข่งขันที่สูงขึ้น แนวคิดเรื่องผลประโยชน์ที่มีผลต่อประเทศชาติและประชาชนน้อยลง และเห็นแก่ผลประโยชน์ของตนเองเพิ่มขึ้น การเงิน และเทคโนโลยีมีผลต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนมากขึ้น และมีผู้คนที่ต้องการอำนาจ และถูกยกย่องเพื่อให้ตนเอง และครอบครัวอยู่ในสังคมนี้ได้อย่างสบาย ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง หากบุคลากรเสียขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินการที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ เชื่อว่าการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี รวมถึงการให้โทษในการ

ปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรนั้นเป็นแรงกระตุ้น และผลักดันให้บุคลากรเสียสละ อุทิศทุ่มเท จงรักภักดี ผูกพันต่อองค์กร และสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ (รภัทร เตชกุลหิรัญ, 2560: 2)

เมื่อเป็นเช่นนี้ จุดประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งจุดเริ่มต้นมาจากความเปลี่ยนแปลงของยุคการสื่อสารแบบไร้พรมแดน แต่ในขณะที่บุคลากรทางการศึกษาไม่พัฒนาตนเองเท่าทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เกิดความท้อถอย ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และนี่เป็นปัญหาสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแก้ไข ซึ่งเป็นข้อปัญหาที่ท้าทายสูง ในการบริหารงานสถานศึกษา จึงเป็นงานที่มุ่งต้องสรรหาและเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในสถานศึกษา รวมไปถึงจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานที่ดีนั้นย่อมขึ้นกับคุณภาพของบุคลากร และการร่วมมือประสานงานร่วมกัน (วีชระ คณะทรง, 2565: 16)

การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญมากในการทำให้องค์กรมีความมั่นคงเจริญก้าวหน้า โดยเป็นผลมาจากประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี หากมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี ย่อมจะทำให้การบริหาร งานในระบบต่าง ๆ ประสบความสำเร็จด้วย และการทำให้องค์กรเข้มแข็งมากขึ้น จะต้องมีการเป็นผู้นำทำให้เกิดขึ้น ถ้าหากขาดการบริหารงานบุคคลอย่างถูกต้องเหมาะสมก็จะทำให้องค์กรมีความยุ่งยาก สับสน และเสื่อมประสิทธิภาพได้ (บริษัทโปรซอฟท์เอชซีเอ็ม จำกัด, 2561) ดังนั้น การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมตามหน้าที่ตำแหน่งงานก็มีความสำคัญอย่างมากเช่นกัน

เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้า บรรลุสู่เป้าหมายตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตั้งรับโดยใช้ศาสตร์ และศิลป์ในการบริหาร เพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จสอดคล้องกับบริบทของศตวรรษที่ 21 โดยเน้นความสอดคล้องเข้าใจในสภาพบริบทอย่างถูกต้อง และเป็นจริง เข้าใจการเปลี่ยนแปลง และความเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างองค์กรบริบททางสังคม บุคลากรครู และผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้สามารถนำพาองค์กรมุ่งสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้มากยิ่งขึ้น การมีส่วนร่วม (Participation) จึงเป็นยุทธศาสตร์การบริหารที่เหมาะสมในการนำมาประยุกต์เป็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ได้เป็นอย่างดี เพราะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการดำเนินการต่าง ๆ ร่วมกันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนองค์กร เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่ได้มีส่วนร่วมย่อมเกิดความรู้สึกดี ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานนั้นจะเกิดความรู้สึกเป็นคนสำคัญ และรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ได้มีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ซึ่งไปในทิศทางเดียวกันกับความสำเร็จขององค์กร จะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างดีที่สุด (ภูมิพงษ์ จอมหงส์พิพัฒน์, 2561: 203) อย่างไรก็ตาม ทุกการดำเนินการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงร่วมกันประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งจะสามารถนำผลการประเมินนั้นไปคิดพัฒนาต่อยอด เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แต่บุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ล้าสมัย และไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ตามสถานการณ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน ทำให้นักเรียนขาดทักษะที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในศตวรรษที่ 21 นี้ เป็นปัญหาที่ท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรแก้ไขปัญหา การใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นวิธีการที่น่าสนใจในการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ บริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรตามนโยบาย ของโรงเรียน ซึ่งเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากรเข้ามารับตำแหน่งทำงานจนกระทั่งพ้นจากตำแหน่งงาน โดย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการสนับสนุนงานทางการศึกษา รวมถึงใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ในการ คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ และสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการขององค์กรในโรงเรียน รวมถึงดึงศักยภาพสูงสุดของ บุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดผลประโยชน์กับองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายต่าง ๆ ของโรงเรียนได้

2. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหาร และคณะครูในสถานศึกษามี ส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ ในสถานศึกษา โดยมีการร่วมมือร่วมใจกันช่วยกันคิดช่วยกันตัดสินใจ มีส่วน ร่วมในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุตาม เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้ประสบความสำเร็จ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

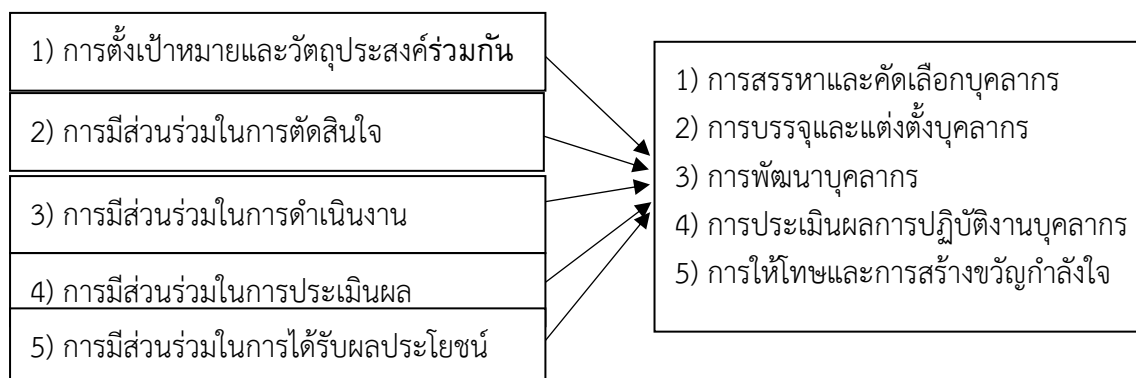
กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรพยากรณ์

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ตัวแปรเกณฑ์

การบริหารงานบุคคล



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากร

ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ทั้งสิ้น 142 โรงเรียน จำนวน 2,064 โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 157 คน และครู 1,907 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1, 2565: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 327 คน โดยจำแนกเป็น 25 คน และครู 302 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan (1970: 607-610) ดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ ซึ่งใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม จากนั้นเทียบบัญญัติไตรยางค์ตามสัดส่วนของสถานศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 มีวิธีการดำเนินการวิจัยตามหัวข้อดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เกี่ยวกับตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ประกอบด้วย 1) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 2) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร 5) การให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 5) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

2. ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 มีขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในเอกสารงานวิจัย วารสาร รวมทั้งหลักการทฤษฎีของนักวิชาการ เพื่อนำมาใช้สรุปเป็นนิยามศัพท์ของตัวแปรในการวิจัย และเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ถูกต้องตามหลักการ

2.3 สร้างแบบสอบถามจากองค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2.4 สร้างแบบสอบถามจากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.5 นำเสนอแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไขการใช้ภาษาความครอบคลุมและความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

2.6 นำเสนอแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความถูกต้องของรูปแบบ และความถูกต้องของภาษา ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50 ถึง 1.00 จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 103)

2.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน และนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 103) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แยกเป็นตอนได้ดังนี้

2.7.1 การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.95 และแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.75
- 2) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92
- 3) การพัฒนาบุคลากร ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85
- 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92
- 5) การให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

2.7.2 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.95 และแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84
- 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89
- 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76
- 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81
- 5) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาเพื่อออกหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 พร้อมด้วยแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาผ่าน

ช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ โดยใช้ Google Forms และเดินทางไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืน ตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ และเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจนครบตามจำนวนที่ต้องการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละจากตอนที่ 1

2. ระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกเป็นภาพรวมและรายด้าน แล้วนำมาแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกเป็นภาพรวมและรายด้าน แล้วนำมาแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

4. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 มาหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's product moment correlation) ทั้งนี้เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือการมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรพยากรณ์มากกว่า 2 ตัว ซึ่งการที่ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง อาจส่งผลให้สมการตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์มีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์เพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรพยากรณ์สามารถอยู่ในสมการตัวแปรได้ (อินทชัย ตรีวานิช, 2552: 55-57)

5. สร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อพยากรณ์การวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

ผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

การบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	4.35	0.56	มาก
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	4.35	0.62	มาก
การพัฒนาบุคลากร	4.33	0.59	มาก
การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	4.31	0.63	มาก
การให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	4.17	0.69	มาก

การบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
รวม	4.30	0.52	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.56) และด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.59) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.69)

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.32	0.61	มาก
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.28	0.67	มาก
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.34	0.58	มาก
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.33	0.61	มาก
การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์	4.36	0.62	มาก
รวม	4.33	0.55	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.58) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.67)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson และการถดถอยพหุคูณ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson และการถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร X_1	-				
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร X_2	0.714**	-			
การพัฒนาบุคลากร X_3	0.678**	0.740**	-		
การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร X_4	0.693**	0.746**	0.749**	-	

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅
การให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ X ₅	0.696**	0.691**	0.712**	0.785**	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางแสดงว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และการให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอย		t	p
	จากคะแนนดิบไม่ปรับมาตรฐาน (b)	จากคะแนนมาตรฐาน (β)		
ค่าคงที่	0.755		6.268*	.000
X ₁	0.264	0.310	6.879*	.000
X ₄	0.192	0.225	4.186*	.000
X ₂	0.157	0.201	4.077*	.000
X ₅	0.116	0.138	2.771*	.006
X ₃	0.91	0.102	2.105*	.036

R = 0.862, R² = 0.743, p = .036

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 เป็น 0.862 และค่าความแปรปรวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 74.30

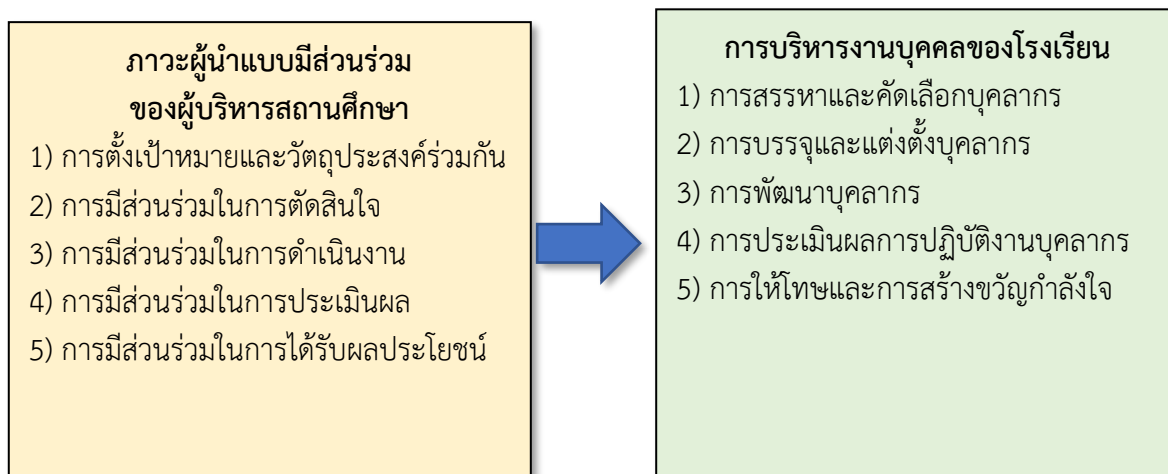
จากตาราง 4 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y} = 0.755 + 0.264X_1 + 0.192X_4 + 0.157X_2 + 0.116X_5 + 0.91X_3$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } \hat{Z}_y = 0.310X_1 + 0.225X_4 + 0.201X_2 + 0.138X_5 + 0.102X_3$$

การสังเคราะห์ผลการวิจัยโดยภาพรวม

จากการวิจัย สามารถสังเคราะห์ได้ว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 5) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ และการบริหารงานบุคคล มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 2) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร 5) การให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ



แผนภาพที่ 2 การสังเคราะห์ผลการวิจัยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล เพราะทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารสถานศึกษาเนื่องจากการดำเนินกิจกรรมจำเป็นต้องมีบุคลากรในการดำเนินขับเคลื่อนกิจกรรม โดยเฉพาะการมีบุคลากรในสถานศึกษาที่เพียงพอ มีความชำนาญ ความสามารถ และมีประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ที่สำคัญคือ ระบบการบริหารงานบุคคลที่ดีสามารถส่งผลต่อความสำเร็จ และการเจริญเติบโตขององค์กรได้ การจัดการบริหารงานบุคคลตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดกรอบโครงสร้างการบริหารไว้อย่างชัดเจน ได้ระบุวิธีการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิชระ คณะทรง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 ได้กล่าวว่า

การบริหารงานสถานศึกษา เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในสถานศึกษา รวมไปถึงจัดให้มีการฝึกอบรมให้บุคลากร เพื่อเพิ่มทักษะความรู้การทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานที่ดีนั้นย่อมขึ้นกับคุณภาพของบุคลากร และการร่วมมือประสานงานร่วมกันของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสงกรานต์ ตะโคตม (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญจำเป็น และส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งระบบ เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในบรรดาปัจจัยการบริหารจัดการนอกจากนี้บุคลากรยังมีผลต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวของหน่วยงานได้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวนิดา เหลนปก (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบุรุษบำรุง (ไสวราชบุรุษอุปถัมภ์) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์เข้ามาร่วมทำงาน ซึ่งการบริหาร งานบุคคลจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งนั้นเข้ามาปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการดำเนินการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหาร และดำเนินงาน ช่วยกันคิดช่วยตัดสินใจ เปิดใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดความสามัคคี ขจัดปัญหาความขัดแย้ง และร่วมมือกันในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อมุ่งให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวันชัย โกลละสุต (2549) ได้ระบุไว้ในหนังสือการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นเหตุผลที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการองค์กร เพราะก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ทำให้เกิดกระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวาง และเกิดการยอมรับได้ ซึ่งเป็นหลักการของการบริหารที่มีผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ด้วยเหตุผล วิวัฒนาการเพื่อการระดมความคิด ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้ และเป็นการลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กร ช่วยในการขจัดปัญหาความขัดแย้งได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของธนาชัย สุขวงนิช และสิทธิชัย อรัญยกานนท์ (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมหัวใจหลักที่สำคัญ คือ การมีผู้นำต้องใช้หลักการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมและเปิดใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของทุกฝ่าย รวมทั้งมีความเชื่อมั่นในแนวคิดของระบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร มุ่งสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารราชการ พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงาน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรเทพ เหมรานนท์ (2564) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอนุวัฒน์ ทศบุตร (2565) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน เท่ากับ 0.862 และค่าความแปรปรวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ได้ร้อยละ 74.30 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหาร และดำเนินงาน เริ่มตั้งแต่ขั้นวางแผนเพื่อตั้งเป้าหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ช่วยกันคิดช่วยตัดสินใจในการเลือกดำเนินแนวทางการดำเนินงาน และร่วมมือกันในการดำเนินกิจกรรมตามแผน นอกจากนั้นยังเห็นความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาโดยมีการร่วมประเมินผลทั้งด้านผลการจัดกิจกรรม และการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร เพื่อมุ่งให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายได้ และให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมรับผลประโยชน์ในความสำเร็จของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของบาร์มี จรัสสิงห์ (2562) ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคลากรมีส่วนร่วมกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกันของกลุ่ม โดยเฉพาะจุดประสงค์ของแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับองค์กร จะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย ทุกคนจะถูกดึงเข้ามาในทิศทางเดียวกัน ร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จร่วมกัน และบุคลากรทุกคนมีความรู้สึกที่ตนเองมีส่วนร่วมในความสำเร็จด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สมตน (2561) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับการประกันคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อการแก้ปัญหาปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้บุคลากรมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามกิจกรรมต่าง ๆ ผู้บริหารควรมีการอธิบาย หรือชี้แจงวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานโครงการให้บุคลากรเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจผู้บริหารสถานศึกษา และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ช่วยเหลือดำเนินงาน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรไม่ว่าผลการดำเนินงานจะสำเร็จ หรือไม่ เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจ และเกิดแรงจูงใจที่จะปรับปรุง หรือพัฒนาการดำเนินงานในครั้งต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน จากกลุ่มตัวอย่างในระดับอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอนาคตต่อไป

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่นที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน เช่น ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

2.3 ควรหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขตอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (รสพ).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (รสพ).
- ทรูปลูกปัญญา. (2562). *การส่งเสริมการศึกษาไทยเพื่อรับมือกับโลกยุค VUCA World*. Retrieved from: <https://www.truelookpanya.com/education/content/76134>
- ธนาชัย สุขวนิช และ สิทธิชัย อรรถนันทน์. (2561). *การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต: วิทยาลัยทองสุข.
- บริษัทโปรซอฟท์เอชซีเอ็ม จำกัด. (2561). *ความสำคัญของ HR ต่อองค์กร*. Retrieved from: <https://www.prosofthcm.com/Article/Detail/16857>
- บารมี จรัสสิงห์. (2562). *ภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership)*. กรุงเทพฯ: บริษัท ส.เอเชียเพอร์ จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุหลิน หนัดหมาน. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- พรเทพ เหมรานนท์. (2564). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระบรมราชโองการและพระราชดำรัส. (2560). *พระราชโองการพระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน*. Retrieved from: <https://www.royaloffice.th/royal-guidance>
- ภูมิพงษ์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2561). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รภัทร เตชกุลหิรัญ. (2560). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ลัดดาวัลย์ สมตน. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- วนิดา เหลนปก. (2560). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์)*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วัชร คณะทรง. (2565). *การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- วันชัย โกลละสุด. (2549). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: กรมโยธาธิการและผังเมือง.
กระทรวงมหาดไทย.
- สงกรานต์ ตะโคตม. (2563). *ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. (2565). *แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน*. Retrieved from: <https://www.korat1.go.th>
- อนุวัฒน์ ทศบุตร. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยนเรศวร
- อโนทัย ตรีวานิช. (2552). *สถิติธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.